

Legislação trabalhista no Brasil: Consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista

Objetivos de aprendizagem

Ao final deste texto, você deve apresentar os seguintes aprendizados:

- Descrever a evolução da legislação trabalhista no Brasil.
- Reconhecer a importância da Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Explicar as alterações da reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho.

Introdução

As primeiras normas trabalhistas surgiram no Brasil a partir da última década do século XIX, como no caso do Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que regulamentou o trabalho dos cidadãos menores de idade, entre 12 e 18 anos. Em 1912, durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, foi fundada a Confederação dos Trabalhadores do Brasil (CTB), que objetivava reunir reivindicações operárias, como jornada de trabalho de 8 horas diárias, fixação de salário mínimo, indenização para acidentados, contratos coletivos no lugar de individuais, entre outros aspectos. Contudo, a política trabalhista brasileira tomou forma somente após a Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Assim, a Constituição Federal de 1934 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho no País, assegurando liberdade sindical, salário mínimo, jornada de 8 horas diárias, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil, e isonomia salarial.

Neste capítulo, estudaremos sobre a evolução da legislação trabalhista no Brasil, a importância da inauguração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 e as alterações verificadas no seu texto após a reforma trabalhista instituída pela Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017.

Evolução da legislação trabalhista no Brasil

Embora obviamente a **Lei Áurea** não possua qualquer caráter just trabalhista, em certo sentido ela pode ser considerada o marco inicial que referencia a história do Direito do Trabalho brasileiro, pois desempenhou um papel relevante na reunião dos pressupostos para a configuração desse âmbito jurídico especializado. De fato, ela constitui o diploma que eliminou da ordem sociojurídica uma relação de produção incompatível com o ramo just trabalhista: a **escravidão**. Por consequência dessa mudança profunda nas relações de trabalho, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a **relação de emprego**. Nesse sentido, a Lei Áurea sintetiza um acontecimento mais significativo na primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas seguintes a 1888, ano em que essa lei foi promulgada (DELGADO, 2017).

Ressaltamos que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, indústria ou regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que ténue, com a matéria que futuramente seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se apenas de reconhecer que, nesse período, estruturalmente marcado por uma economia rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento de condições que viabilizassem o ramo just trabalhista (DELGADO, 2017).

Na época, não havia espaço sensível para o trabalho livre como fórmula de contratação de labor de alguma importância social, nem para a industrialização como processo diversificado, com tendências à concentração e à centralização, inerentes ao capitalismo, nem para a formação de grupos, cidades e regiões proletárias que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas aptas a produzirem regras jurídicas. Nesse contexto, não havia espaço sequer para a própria sensibilidade do Estado, para que absorvesse os clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. Tais condições só se verificaram com maior riqueza e diversidade no final da escravatura, em fins do século XIX.

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no nosso País compreende o período de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto **fase de manifestações incipientes ou esparsas**. A relação empregatícia se apresenta de modo relevante apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, sobretudo, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), setor de serviços dos dois mais importantes centros urbanos nacionais.

É característica desse período a presença de um **movimento operário** ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência do seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado das suas lideranças próprias. Assim, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial ainda não desfrutavam de consistência suficiente para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos (DELGADO, 2017).

Nesse momento histórico, destaca-se o surgimento assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada **questão social**. Para exemplificar, citamos a seguinte legislação:

- Decreto nº. 439, de 31 de maio de 1890, que estabeleceu as bases para organização da assistência à infância desvalida.
- Decreto nº. 843, de 11 de outubro de 1890, que concedeu vantagens ao Banco dos Operários.
- Decreto nº. 1.313/1891, que regulamentou o trabalho dos menores de idade entre 12 e 18 anos.
- Decreto nº. 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal e manteve como crime apenas os possíveis atos de violência praticados no desenrolar do movimento.
- Decreto nº. 1.150, de 5 de janeiro de 1904, que concedeu facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos pelo Decreto nº. 1.607, de 29 de dezembro de 1906.
- Decreto nº. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.
- Lei nº. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, uma legislação acidentária do trabalho que acolheu o princípio do risco profissional, ainda que com inúmeras limitações.

- Lei Elói Chaves ou Lei nº. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, que instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos posteriormente às empresas portuárias e marítimas pela Lei nº. 5.109, de 20 de dezembro de 1926.
- Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923, que instituiu o Conselho Nacional do Trabalho (CNT).
- Lei nº. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, que concedeu férias de 15 dias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.
- Decreto nº. 17.934-A, de 12 de outubro de 1927, que promulgou o Código de Menores e estabeleceu idade mínima de 12 anos para o ingresso no mercado de trabalho, proibiu o trabalho noturno e em minas por menores, além de outros preceitos.
- Decreto nº. 5.492, de 16 de julho de 1928, que regulamentou o trabalho dos artistas.
- Decreto nº. 5.746, de 9 de dezembro de 1929, que alterou a lei de falências e conferiu o estatuto de privilegiados aos créditos de prepostos, empregados e operários.

O segundo período a destacarmos na evolução da legislação trabalhista brasileira é a **fase da institucionalização, ou oficialização, do Direito do Trabalho**. O seu marco inicial se dá em 1930, ao se firmar a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista, em 1945. Contudo, essa estrutura ainda manteve plenos efeitos por quase seis décadas, pelo menos até a concepção da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2017).

Nos seus primeiros 13 a 15 anos, ou pelo menos até 1943, com a CLT, a fase de institucionalização do Direito do Trabalho se configurou por uma **intensa atividade administrativa e legislativa do Estado**, em concordância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaurava com a derrocada da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café em 1930. O modelo justtrabalhista nasceu de políticas integradas e administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções, que se provaram lançadas e estruturadas de modo coerente nos 15 anos do governo instalado em 1930 (DELGADO, 2017).

A área sindical também seria objeto de normatização federal, por meio do Decreto nº. 19.770, de 19 de março de 1931, que criou uma estrutura sindical oficial fundamentada no **sindicato único** (embora ainda não obrigatório), submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador dele. Passado o intervalo da Constituição Federal de 1934, aprofundou-se o modelo sindical oficial corporativista por meio da Carta de 1937 e do Decreto nº.

1.402, de 5 de julho de 1939. A essa altura, já se tornara juridicamente explícito o que fora prática institucional desde 1935: a inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial (DELGADO, 2017).

Como terceira área de desenvolvimento da política trabalhista oficial, criou-se um **sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas**. Inicialmente, ele seria instaurado mediante a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº. 21.396, de 21 de março de 1932), em que só poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial (Decreto nº. 22.132, de 25 de novembro de 1932).

A Constituição de 1937 (não aplicada), referindo-se a uma “Justiça do Trabalho”, induziria alguns anos depois o aperfeiçoamento do sistema, à medida que elevava o seu patamar institucional. A Justiça do Trabalho seria, por fim, efetivamente regulamentada pelo Decreto-Lei nº. 1.237, de 1º de maio de 1939, sendo instalada e passando a funcionar somente em 1º de maio de 1941 (DELGADO, 2017).

Mais tarde, o modelo justralhista se unificou em um único diploma normativo, a CLT (Decreto-Lei nº. 5.452/1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (**consolidação**), a CLT também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo desse modo a natureza própria de código do trabalho (DELGADO, 2017).



Saiba mais

Para saber mais sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, leia o livro *Direito do Trabalho*, de autoria do professor Sérgio Pinto Martins.

Importância da Consolidação das Leis do Trabalho

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada, posto que eram esparsas e, portanto, cada profissão contava com uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões, que se viram legalmente desprotegidas, pecava pela falta de método e pelos inconvenientes lógicos dessa fragmentação (NASCIMENTO, 2011).

O primeiro diploma geral foi a Lei nº. 62, de 5 de junho de 1935, aplicável a industriários e comerciários, e que assegurou diversos direitos, como:

- indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º);
- garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica;
- privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º);
- enumeração das figuras de justa causa (art. 5º);
- efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º);
- transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 5º, § 3º);
- aviso prévio (art. 6º);
- rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º);
- suspensão do contrato (art. 9º);
- estabilidade decenal (art. 10);
- redução do salário (art. 11);
- nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14);
- exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15);
- responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16);
- prescrição de 1 ano para reclamar indenização (art. 16).

Um ano mais tarde, a Lei nº. 185, de 14 de janeiro de 1936, instituiu o salário mínimo, e a primeira tabela de pisos salariais foi publicada em 1940. Então, o Governo decidiu reunir os textos legais em um único diploma, que foi mais que uma mera compilação, visto que, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro código. Não obstante, a previdência social e os acidentes do trabalho permaneceram como matérias separadas em outras leis. Foram reunidas as leis sobre direito individual, coletivo e processual do trabalho. Promulgado o Decreto-Lei nº. 5.452/1943, a CLT reuniu, no seu texto, 11 títulos sobre a temática trabalhista. Ela resultou do trabalho de uma comissão presidida pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho, que, após quase 1 ano de estudos, remeteu as suas conclusões ao então Presidente da República, Getúlio Vargas, em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais, etc. (NASCIMENTO, 2011). O relatório dessa comissão ressalta:

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também

pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social (NASCIMENTO, 2011, p. 102).

No entanto, a CLT não preservou os direitos trabalhistas como se esperava, visto que a mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, o que se explicita ao tomarmos nota do número de decretos, decretos-leis e leis posteriormente elaborados para alterá-la. Além desses fatores, operou-se uma substancial alteração na filosofia que presidiu a evolução das normas constitucionais com a inauguração da Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático, com medidas de natureza neoliberal, porém a respeitar a liberdade na sua dimensão maior, confrontada com o pensamento **corporativista** que pesou na edificação dos principais pontos da CLT. Ficou patente o contraste entre as duas ordens que deveriam ser harmônicas: a constitucional e a ordinária, sendo a primeira mais sensível aos princípios da **autonomia privada e coletiva**, ao passo que a segunda se restringia às ideias que a presidiram na fase de construção do inacabado arcabouço corporativista (NASCIMENTO, 2011).

A partir de então, sucederam-se inúmeras leis, com destaque para as seguintes:

- Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispôs sobre o repouso semanal remunerado e os feriados.
- Decreto nº. 31.546, de 6 de outubro de 1952, aplicável aos menores aprendizes.
- Lei nº. 2.573, de 15 de agosto de 1955, sobre o adicional de periculosidade.
- Lei nº. 2.959, de 17 de novembro de 1956, sobre o contrato por obra certa.
- Lei nº. 3.207, de 18 de julho de 1957, que disciplinou as relações de emprego do vendedor viajante e praticista.
- Lei nº. 5.584, de 26 de junho de 1970, sobre homologação do recibo de quitação nas rescisões contratuais do empregado com mais de 1 ano de serviço no mesmo emprego.
- Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962, sobre o 13º salário.
- Lei nº. 4.266, de 3 de outubro de 1963, que versou sobre o salário-família.
- Lei nº. 4.214, de 2 de março de 1963, sobre trabalho rural.

Em 1955, foi instituída uma comissão de revisão da CLT, que não obteve resultados. Em 1961, mediante a Portaria nº. 482-B do Ministério da Jus-

tiça, foram designados os juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano para a elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho, respectivamente, também sem sucesso, apesar de concluídos os estudos e remetidas as propostas ao Poder Executivo (NASCIMENTO, 2011).

Iniciada em 1964 a reformulação da política econômica, os reflexos da nova ordem imediatamente se projetaram sobre as leis trabalhistas, que adotaram um caráter econômico e, assim, subordinaram-se às metas prioritárias que se verificam desde essa época até os dias atuais, incluindo o combate à inflação, por exemplo. Surgiram várias leis que, em conjunto, consubstanciam a denominada **política salarial do Governo** e, nesse sentido, subordinam os aumentos salariais antes ajustados em negociações coletivas ou arbitrados pela Justiça do Trabalho a fatores de reajustamento padronizados conforme o modelo oficial. Dessa forma, a Lei nº. 6.708, de 30 de outubro de 1979, previu negociações para acréscimo decorrente da produtividade e índice de correção (INPC) (NASCIMENTO, 2011).

Ademais, a Lei nº. 5.107, de 13 de setembro de 1966, criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), destinado a promover o desenvolvimento de recursos captados para aplicação no sistema habitacional e que repercutiu sobre a indenização e a estabilidade no emprego. Com a Lei Complementar nº. 7, de 7 de setembro de 1970, fundou-se o Programa de Integração Social (PIS), cujo fim é a regulamentação da participação do trabalhador no desenvolvimento global das empresas, sem que possa se definir como um sistema de participação nos lucros. Com a Lei nº. 4.330, de 1º de junho de 1964, objetivou-se disciplinar o direito de greve garantido pela Constituição Federal, de modo que se estabeleceram restrições quanto à forma e ao fim do exercício do Direito, que, em 1946, passou a ser regido pelo Decreto-Lei nº. 9.797, de 9 de setembro (NASCIMENTO, 2011).

Uma nova tentativa de revisão da CLT ocorreu em 1975, em função da iniciativa governamental de compor uma comissão presidida pelo Ministro Arnaldo Süssekind, denominada Comissão Interministerial de Atualização da CLT, que concluiu e entregou os seus estudos em 29 de setembro de 1976 aos Ministros da Justiça e do Trabalho sob a forma de anteprojeto da nova CLT, originariamente com 920 artigos, seguidos de anexos que reuniam as normas profissionais especiais (NASCIMENTO, 2011). Em relatório, a comissão expôs os seus objetivos:

- a) ordenar, num texto único, de forma sistematizada, todas as leis e diversos decretos normativos referentes às matérias que devem compor a nova CLT; b) clarificar normas e solucionar dúvidas surgidas na aplicação das disposições legais vigentes; c) aprimorar conceitos, tendo em vista a doutrina contem-

porânea prevalente, compatível com o sistema jurídico consubstanciado na Constituição brasileira; d) introduzir disposições inseridas em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; e) aperfeiçoar regimes e instituições jurídico-trabalhistas, alterando para esse fim, em caráter excepcional, disposições legais em vigor (NASCIMENTO, 2011, p. 106).

A Lei nº. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, modificou o Capítulo V do Título II da CLT sobre segurança e medicina do trabalho, acompanhada de ampla regulamentação. O Decreto-Lei nº. 1.535, de 13 de abril de 1977, por sua vez, alterou o regime de férias (NASCIMENTO, 2011).

Alterações da reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho

A Lei nº. 13.467/2017 altera mais de uma centena de pontos da CLT e traz várias mudanças que afetam o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais e também questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas. Aqui, abordaremos as principais alterações da CLT motivadas pela reforma trabalhista inaugurada com a referida lei.

Regimes de compensação de horários: clássico e banco de horas

No Direito brasileiro, o regime de compensação de horários apresenta duas modalidades: o regime clássico e o regime denominado **banco de horas**, que foi inserido na CLT pela Lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Os dispositivos da CLT que abordam o assunto e foram modificados ou inseridos pela Lei nº. 13.467/2017 são os seguintes: art. 59, *caput* e parágrafos (salvo o § 2º, cujo texto se manteve intacto), art. 59-A, que foi integralmente inserido, e art. 59-B, que também foi integralmente inserido (NASCIMENTO, 2011).

O **regime compensatório clássico**, ou tradicional, ocorre no mês trabalhado e agrega horas suplementares em um ou mais dias em determinada(s) semana(s) para a compensação da redução de jornada em outro(s) dia(s) ou semana(s). Tal regime já não está explicitamente detalhado na CLT após a mudança legal que sucedeu na década de 1990 sobre o seu art. 59, § 2º, visando à introdução do chamado banco de horas, um sistema anual de compensação de horários. Entretanto, a forma clássica de compensação de horários é bastante sedimentada e tradicional na ordem jurídica brasileira e na prática costumeira das relações de trabalho. A esse respeito, relembremos o art. 8º, *caput*, da CLT, além de ser

reiteradamente reconhecida no cotidiano dos juízos e tribunais do trabalho. O regime compensatório clássico também se mostra consagrado pela enfática jurisprudência trabalhista nacional, conforme a Súmula 85, I a IV, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (NASCIMENTO, 2011).



Fique atento

No sistema da CLT, nenhum regime compensatório pode ultrapassar o limite diário de 10 horas, parâmetro que evidentemente considera a jornada de trabalho padrão de 8 horas diárias, limite explicitado pelo próprio art. 59, § 2º, da CLT. A limitação de 2 horas suplementares ou extras também consta no novo texto do art. 59, *caput*, da CLT, introduzido pela Lei nº. 13.467/2017.

A jurisprudência trabalhista é pacífica no entendimento de que o regime compensatório clássico pode ser pactuado bilateralmente mediante acordo sob forma escrita (Súmula 85, I, do TST). Obviamente, também pode ser autorizado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, que são o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), de acordo com a Súmula 85, I, do TST. A Lei nº. 13.467/2017, todavia, na literalidade do seu texto (novo art. 59, § 6º, da CLT), autoriza a pactuação bilateral por simples acordo tácito, além dos demais mecanismos tradicionalmente permitidos, quais sejam a pactuação bilateral escrita ou instrumentos coletivos negociados (NASCIMENTO, 2011).

Já o **regime do banco de horas**, ou de compensação anual, consiste em instituto jurídico de compensação de horários estruturado em prazo muito superior ao mês, que é a periodicidade máxima do regime compensatório clássico. No Direito brasileiro, foi originalmente fixado pela Lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que conferiu nova redação ao art. 59, § 2º, da CLT. Essa redação foi alterada logo depois, mediante sucessivas medidas provisórias, até se firmar no texto normativo que tem prevalecido desde então, estabelecido pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, que se tornou permanente em vista do disposto na Emenda Constitucional nº. 32, de 11 de setembro de 2001. Posto que o banco de horas não apresentava os aspectos favoráveis do regime de compensação clássico, considerou-se razoável e proporcional que fosse pactuado necessariamente por instrumento negocial coletivo (ACT ou CCT), em vista das maiores garantias propiciadas por essas fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho (Súmula 85, V, do TST) (NASCIMENTO, 2011).

A Lei nº. 13.467/2017 eliminou a garantia sindical trabalhista para os regimes de banco de horas em que a compensação de horários “ocorra no período máximo de seis meses”, segundo o novo parágrafo do art. 59 da CLT. Ora, como o banco de horas não ostenta, efetivamente, a mesma qualidade benéfica — pelo contrário, pode permitir que o indivíduo labore por quase 1 ano sem qualquer pagamento —, é natural que seja pactuado exclusivamente por negociação coletiva trabalhista (NASCIMENTO, 2011). Nesse contexto, prevalecendo a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do dispositivo celetista — superando-se, por consequência, a simples interpretação literal do preceito normativo —, podemos concluir pela fixação da necessidade de negociação trabalhista coletiva para a celebração do banco de horas nas relações trabalhistas no País (NASCIMENTO, 2011).

Férias anuais remuneradas, fracionamento do prazo de fruição, regulação do início do gozo das férias e mudanças nas férias de empregados em regime de tempo parcial

A Lei nº. 13.647/2017 promoveu alterações no Capítulo IV (“Das Férias Anuais”) da CLT relativas a três temas:

- modificações em relação ao parcelamento do período de gozo das férias anuais remuneradas, de maneira a permitir a sua fruição em até três períodos;
- vedação do início do gozo das férias nos dois dias antecedentes a qualquer feriado e aos dias de repouso semanal remunerado;
- mudanças concernentes às férias devidas aos empregados em regime de tempo parcial.

No tangente ao fracionamento do prazo das férias em até três períodos, o novo diploma legal alterou a redação do art. 134, § 1º, que permitia a concessão de férias em até dois períodos, mas apenas em casos excepcionais, sendo um desses períodos de pelo menos 10 dias seguidos (NASCIMENTO, 2011). Eis a nova regra da CLT, que abrange somente as denominadas **férias individuais do empregado**:

Art. 134 [...] § 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 (BRASIL, 2017, documento on-line).

Posta essa nova norma jurídica, alguns aspectos se destacam: o parcelamento das férias pode atingir até três períodos, sendo um deles de pelo menos 14 dias seguidos, e os outros dois períodos de gozo de férias não podem ser menores que cinco dias seguidos cada um. Contudo, naturalmente, se o empregado optar pela conversão pecuniária de 1/3 das suas férias (abono pecuniário de férias: art. 143 da CLT), gozando o período de 14 dias, terá como saldo somente 6 dias de férias restantes, a serem desfrutadas em um bloco único de seis dias. A equação é a seguinte (NASCIMENTO, 2011):

$$14 \text{ dias de férias gozadas} + 10 \text{ dias de férias convertidas em pecúnia} + 6 \text{ dias de saldo restante de férias} = 30 \text{ dias de prazo total de férias}$$

O novo critério de parcelamento das férias individuais deve ser consensual entre empregado e empregador (art. 134, § 1º, da CLT), podendo, como verificamos, atingir até três períodos, de acordo com a nova redação do preceito legal. Porém, em hipótese de **férias coletivas**, o parcelamento é regido por preceito distinto, que é o art. 139 da CLT, dispositivo que não sofreu mudanças. Pelo art. 139, a divisão do prazo das férias pode alcançar apenas dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias (art. 139, § 1º, da CLT). A decisão pelo parcelamento, no caso de férias coletivas, é exclusiva do empregador, salvo se pactuada por negociação coletiva trabalhista.

Com a mudança legal em direção ao estímulo para o parcelamento das férias individuais, também se cancelou a proibição anterior que vigorava fundamentada no art. 134, § 2º, da CLT, que vedava o fracionamento do gozo das férias dos empregados menores de 18 anos e dos empregados maiores de 50 anos. Nesse contexto, tal regra foi expressamente revogada pelo art. 5º, I, e, da Lei nº. 13.467/2017 (NASCIMENTO, 2011).

Sobre a regulação do **início do gozo das férias**, desenvolveu-se uma nova regra por intermédio do art. 134, § 3º, da CLT, que assim escreve: “Art. 134. [...] § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado” (BRASIL, 2017, documento on-line). Com esse novo preceito, evita-se o prejuízo resultante do agendamento das férias imediatamente antes de feriados ou domingos, dia de coincidência preferencial do repouso semanal remunerado (RSR).

No que concerne às mudanças relativas às **férias dos empregados em regime de tempo parcial**, duas alterações positivas foram realizadas no Capítulo IV do Título II da CLT, que regula as férias anuais remuneradas. A

primeira dessas mudanças foi a extensão para os trabalhadores contratados em tempo parcial da mesma tabela de férias aplicável aos demais empregados regidos pela CLT, que consta no art. 130 desse diploma. De fato, o art. 130-A da CLT estipulava uma tabela especial de prazos de férias para os contratos em tempo parcial — tabela muito menos favorável que a listada no art. 130 da CLT. Ela foi extirpada do mundo jurídico mediante a revogação do art. 130-A da CLT pelo art. 5º, I, *e*, da Lei nº. 13.467/2017. Em harmonia com essa revogação, o novo art. 58-A, § 7º, da CLT estabeleceu que os prazos de férias do trabalhador submetido a regime de tempo parcial passam a ser os estipulados na tabela geral do art. 130 da CLT (NASCIMENTO, 2011).

Por fim, o art. 58-A, § 6º, da CLT determinou ao trabalhador contratado sob regime de tempo parcial ser facultativo converter 1/3 das suas férias em abono pecuniário. Para tanto, houve concomitantemente a revogação expressa, por intermédio do art. 5º, I, *e*, da Lei nº. 13.467/2017, da anterior regra proibitória inserida no art. 143, § 3º, da CLT (NASCIMENTO, 2011).

Alteração da antiga contribuição sindical prevista na Consolidação das Leis do Trabalho: transmutação de caráter obrigatório para meramente facultativo

Como estudamos anteriormente, a Lei nº. 13.467/2017 alterou diversos dispositivos do Título V da CLT com o intuito de converter em meramente voluntária a contribuição sindical obrigatória existente desde os anos de 1940 no sindicalismo brasileiro (NASCIMENTO, 2011). Os preceitos da CLT alterados, a par dos arts. 601 e 604 revogados, têm o condão de transformar a antiga contribuição sindical obrigatória, regulada pela CLT desde a década de 1940, em ato voluntário (NASCIMENTO, 2011).

Portanto, os dispositivos que permaneceram na nova redação da CLT passaram a enfatizar de modo reiterado a necessidade de prévia e expressa autorização dos participantes das categorias econômicas (empregadores em geral), profissionais (trabalhadores) ou das profissões liberais representadas pelas correspondentes entidades sindicais como requisito essencial para que se realize o pagamento. Em função da direção bastante distinta que os novos preceitos tomaram em comparação com o regramento anterior, o a lei da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) modificou profundamente as regras de negociação trabalhista coletiva no Brasil.



Exercícios

1. No governo de Getúlio Vargas, a CLT foi instituída por meio do Decreto-Lei nº. 5.452/1943 para agrupar e estruturar as leis trabalhistas existentes no País. Tais leis representaram:
 - a) a conquista visível do movimento operário e organizado desde 1917, patrono de projetos socialistas e responsável pelo progresso de Vargas ao poder.
 - b) a participação do Estado como árbitro na mediação das relações entre empregadores e empregados de 1930 em diante, admitindo que Vargas sugerisse a racionalização e a despolitização das reivindicações trabalhistas.
 - c) o entusiasmo fascista, que norteou o Estado Novo desde a sua inauguração, em 1937, e desvirtuou Vargas dos intuítos nacionalistas presentes no início do seu governo.
 - d) o desempenho controlado do Estado sobre os sindicatos e as associações de trabalhadores, o que possibilitou que Vargas criasse o primeiro partido político de massas da história do Brasil.
 - e) a imposição norte-americana, que se intensificou após 1945 para que Vargas controlasse os grupos anárquicos e socialistas presentes nos movimentos operário e camponês.
2. A Era Vargas se incumbiu de mudanças significativas, como:
 - a) a expansão dos direitos trabalhistas em zona rural, fruto da bem acertada negociação do Governo com as oligarquias.
 - b) a inauguração de imposto sindical, unívoco de crescimento e independência dos sindicatos frente ao Governo.
 - c) a lei trabalhista, embora possuía conotações paternalistas e atendia também às obrigações do capital.
 - d) a proteção acirrada do capital estrangeiro e a ausência de direitos do trabalhador.
 - e) o retorno à política que compreendia a questão social como caso de polícia.
3. A reforma trabalhista trouxe uma série de inovações. Com base na Lei nº. 13.467/2017, assinale a alternativa correta sobre o tema.
 - a) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.
 - b) O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que será devido, por metade, o aviso prévio, se trabalhado.
 - c) Por justa causa o contrato de trabalho é extinto quando ocorrer a perda da habilitação ou dos requisitos instituídos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de comportamento culposo do empregado.
 - d) Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da

relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

- e)** Sem prejuízo da sua remuneração, incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser automaticamente afastada de atividades consideradas insalubres em grau mínimo, enquanto durar a gestação.
- 4.** João trabalha na empresa Veiga e dispõe do direito aquisitivo a férias. Ele já usufruiu de 15 dias de descanso. Dessa forma, como ele deverá distribuir o restante das férias disponíveis?
- a)** João deverá fracionar as suas férias em mais dois períodos: um de quatro dias e outro de 11 dias.
- b)** João deverá tirar quatro dias de férias em um período e o restante dos dias em outro período.
- c)** João deverá tirar os 15 dias de férias restantes de uma só vez até que se inicie o próximo período aquisitivo.
- d)** João deverá fracionar as suas férias em três períodos: o primeiro de quatro dias, o segundo de cinco dias e o terceiro de seis dias.
- e)** João deverá tirar os 15 dias de férias restantes de uma só vez.
- 5.** A respeito da hora extra, de acordo com a nova redação dada pela Lei nº. 13.467/2017:
- a)** a remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.
- b)** a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, podendo chegar a três horas extras por dia.
- c)** é ilícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito para a compensação no mesmo mês.
- d)** a remuneração da hora extra será, pelo menos, 100% superior à da hora normal.
- e)** o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de 1 ano.



Referências

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.