

RESUMO EXPANDIDO

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

ARCARI, Gabriel Flores<sup>1</sup>; SOMMER, Francielle Pires Duarte<sup>2</sup>

**RESUMO:** O surgimento da reforma trabalhista fundamentou-se nas transformações sociais ocorridas ao longo dos anos. Transformações essas que não foram acompanhadas pelos contratos oriundos da relação de trabalho e tampouco pela nossa CLT. Com a reforma trabalhista prestes a ser aprovada, os pactos laborais sofrerão significativas alterações, modificando a forma com que o empregador convencionou a prestação de serviço com empregado. A partir das alterações decorrentes dessa reforma os acordos coletivos de trabalho passarão a ter força de lei, e conseqüentemente a Justiça do Trabalho seguirá o princípio da intervenção mínima na autonomia da negociação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma trabalhista; acordos coletivos de trabalho; força de lei;

**INTRODUÇÃO**

Com o surgimento de novos postos de trabalho e a necessidade de regulamentação efetiva para os trabalhadores, a reforma trabalhista encontra-se muito próxima de sua entrada em vigor, no dia 11 de novembro de 2017, trazendo consigo algumas novidades que afetam diretamente as relações de subordinação. O objetivo é regulamentar de forma igualitária e flexível os contratos de trabalho sem que a parte hipossuficiente (empregado) seja prejudicada. Todavia há muitas discussões sobre como alcançar a paridade entre patrão e empregado, uma vez que a CLT por ter sido editada em 1943 e ter não sofrido alterações significativas desde sua entrada em vigor, não acompanha as transformações que a sociedade vivencia.

Alguns argumentos que norteiam e justificam a necessidade de uma reforma no cenário trabalhista são: a necessidade de maior segurança dos empregadores no momento da contratação para que haja geração de empregos de acordo com as metas esperadas pelo governo e

conseqüentemente gere uma redução na taxa de desempregos e, redução nos elevados números de ações trabalhistas que tramitam na Justiça do Trabalho.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, as principais causas de ajuizamento de ações são irregularidades no recolhimento do FGTS, reconhecimento de vínculo empregatício, verbas de rescisão contratual e não pagamento de horas extras. Exemplos clássicos de violação de direitos trabalhistas (SALOMÃO, 2017).

Na tentativa de flexibilizar as relações de trabalho, uma das propostas do governo é fazer com que os Acordos Coletivos de Trabalho passem a ter força de lei, para que algumas obrigações sejam convencionadas de forma direta resguardando a segurança jurídica dos contratos (publicação da reforma em 14/07/2017 no Diário Oficial da União).

Um dos assuntos de maior repercussão e conseqüentemente maior preocupação é o intervalo para a refeição, que atualmente é de 1 hora para trabalhos com jornada superior a 6 horas laboradas. Contudo, esse intervalo será

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). E-mail: Gabriel.arcari@outlook.com

<sup>2</sup> Bacharel em Direito pelo Instituto Cenecista de Ensino Superior de Santo Ângelo-RS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Docente colaboradora do Curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do MS. E-mail: fransommerdireito@yahoo.com.br

## ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

ARCARI, Gabriel Flores; SOMMER, Francielle Pires Duarte

reduzido para 30 minutos a partir da entrada em vigor das novas diretrizes trabalhistas constantes na reforma.

Na orientação Jurisprudencial 342, I, da SDI-1 do TST, seria “ inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque esta constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), inofensivo à negociação coletiva” (MARTINEZ, 2012, p.336).

### METODOLOGIA

Para a realização do presente artigo foram feitas diversas pesquisas e levantamentos bibliográficos sobre o tema proposto, tendo como finalidade esclarecer os impactos sociais que poderão ser gerados a partir das mudanças apresentadas pelas novas regras trabalhistas e também, analisar quem será beneficiado por essas alterações contratuais já que o cenário atual em nosso país encontra-se farto de problemas políticos e econômicos.

### RESULTADOS E DISCUSSÃO

As mudanças na legislação trabalhista se fazem necessárias ao passo que as necessidades atuais se fazem distintas das apresentadas em 1940 – época em que a CLT foi promulgada – pois, os modos de contratação seguem as necessidades de cada momento histórico, sendo assim o que naquela época era considerado suficiente, hoje se apresenta defasado. Diante desses argumentos os legisladores reconhecem que há uma real necessidade de reformulação, entretanto, colocam em dúvida as reais consequências de uma reforma na maneira de se contratar por conta das mudanças consideradas prejudiciais aos empregados.

O objetivo proposto pela flexibilização, seria alcançado por meio da utilização de um conjunto de instrumentos jurídicos que permitissem adequar a produção, o emprego e

condições de trabalho às inovações tecnológicas, as crises da política e da economia de forma a trazer benefícios reais para ambas as partes da relação contratual.

Importante frisar que, há grande incidência de ações ajuizadas na esfera trabalhista que buscam o reconhecimento da nulidade de acordos e convenções coletivas de trabalho consideradas abusivas, sendo muitas dessas ações oriundas do Ministério Público do Trabalho.

Os pactos laborais vêm sendo cada vez mais questionados judicialmente, pois, não há um marco legal estabelecido de forma clara que determine os limites da autonomia da norma coletiva de trabalho, existindo assim decisões que estão revendo os acordos feitos entre empregadores e empregados, o que ocasiona grande insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado.

No que tange a hierarquia entre CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) e ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) segundo Resende (2013), no Direito do Trabalho deve ser sempre considerado o princípio da norma mais favorável. Mas com a aprovação da reforma os Acordos Coletivos de Trabalho, poderão prevalecer sobre as Convenções, uma vez que a negociação é mais direta e restrita.

Ocorre que, a busca pela redução do desemprego e retomada no índice de trabalhadores empregados poderá ser mera expectativa diante das propostas feitas pelo governo e um retrocesso quanto ao abuso da classe trabalhadora, pois, algumas das novas diretrizes da reforma trabalhista irão retirar direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo das décadas, e também, permitirá que eles negociem de forma indiscriminada garantias fundamentais que protegem o trabalhador.

O receio “é que as modificações propostas pelo projeto de lei gerem

## ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

ARCARI, Gabriel Flores; SOMMER, Francielle Pires Duarte

precarização das relações de trabalho, já que os empregados perderão sua proteção básica” (SALOMÃO, 2017), ficando sujeitos aos novos acordos tendo que abrir mão relativamente de seus direitos para garantir a efetivação do contrato de trabalho conforme o interesse do empresariado. Em outros termos, teremos situações onde o trabalhador que aceitar abrir mão de mais direitos e vantagens será o empregado que será contratado.

### CONCLUSÃO

Diante do tema proposto, é notória a necessidade de uma melhor avaliação sobre quais alterações deverão vigorar para que os direitos trabalhistas sejam resguardados, e também que a classe empregadora adeque as condições de trabalho para uma melhor produção sem que haja descaso com os encargos, evitando assim os inúmeros problemas jurídicos que as empresas enfrentam devido ao mau gerenciamento de seus recursos financeiros.

Tem-se a real necessidade de adaptar as novas formas de contratação, porém, é imprescindível que haja manutenção da qualidade de mão de obra e não ocorra uma desvalorização dos serviços para que os empregados simplesmente possam ocupar os postos de trabalho como uma medida temporária e abusiva sem respeito à condições de dignidade no ambiente de trabalho que agrada apenas a classe industrial, já que essa passará a ter menos gastos na hora da contratação.

### AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a minha família pelo apoio e suporte em todos os momentos. Aos amigos e colegas que sempre apoiaram e a professora Francielle Pires Duarte pela orientação e paciência, muito obrigado.

### REFERÊNCIAS

MACHADO, Adriano. **Reforma Trabalhista: saiba o que pode mudar**. São Paulo: El País. 2017. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2017/>

04/25/politica/1493074533\_442768.html> Acesso em 27 Jul.2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 3ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 335.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**, 3ª edição. São Paulo: Editora Método, 2013

SALOMÃO, Helder. **A quem interessa a reforma trabalhista?**. São Paulo: Teoria e Debate. 2017. Disponível em: <<http://www.teoriaedebate.org.br/index.php?q=materias/mundo-do-trabalho/quem-interessa-reforma-trabalhista>> Acesso em 27 Jul.2017.