

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

A REFORMA TRABALHISTA: O RETROCESSO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR¹

LABOR REFORM: THE RETRIEVAL OF WORKER'S RIGHTS

Maikel Hanzen De Abertol², Morgani Lang³, Jéssica Berwaldt Rosin⁴

¹ Projeto de pesquisa realizado no curso de Administração Pública na UNIPAMPA

² Graduando do curso de Administração Pública pela UNIPAMPA, Pós-graduando em Contabilidade, Perícia e Auditoria pela Anhanguera, Bacharel em Ciências Contábeis pela URI - Campus Cerro Largo.

³ Bacharela em Ciências Contábeis pela URI-Cerro Largo.

⁴ Bacharela em Ciências Contábeis pela URI-Cerro Largo.

INTRODUÇÃO

Em Julho de 2017 houve a publicação das alterações na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), então a Lei 13.467/2017 surge com o pretexto de tornar formal algumas funções e operações que até então eram causas do Judiciário Trabalhista.

A Reforma Trabalhista tem como discurso a redução do desemprego e a legalidade do que até então não estava previsto em lei, também beneficiar o trabalhador, alterando, incluindo ou revogando mais de cem artigos da CLT de 1943. A questão é que apesar do discurso não há confirmação do real acontecimento. Para isso, basta analisar os dados acerca do aumento de desemprego no último ano, então ela não surge em prol do trabalhador, mas sim em benefício a empresa, essas informações são expostas no decorrer deste trabalho. A CLT deveria ser responsável pela proteção dos direitos ao trabalhador, prevendo formas de trazer a segurança do trabalhador, bem como férias, repouso semanal, 13º salário, horas extras, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), dentre outros benefícios.

Esse trabalho busca trazer as alterações mais relevantes, bem como trazer exemplos e informações sobre possíveis ocorrências das mesmas, trazendo principalmente os rebatimentos da mesma para com o trabalhador.

METODOLOGIA

A pesquisa do presente estudo é considerada descritiva, esta que, segundo Gil (2017) descreve características de algum fenômeno, sendo neste caso os impactos da reforma trabalhista na vida do trabalhador. O mesmo autor menciona também que as pesquisas podem ser de cunho qualitativo ou quantitativo, em que a pesquisa qualitativa caracteriza-se por possuir um objeto que é construído socialmente, o que relaciona-se a esse trabalho.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

Esse estudo, quanto aos procedimentos técnicos, é baseado na pesquisa bibliográfica, a qual fundamenta-se em material já publicado como artigos científicos, livros e revistas (GIL, 2017).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Um dos principais tópicos da reforma está no momento em que os acordos entre sindicatos e empresas tomam força de lei. Isso ocorre em diferentes aspectos, dentre eles, a jornada de trabalho, a participação nos lucros e banco de horas.

A alteração que mais vem sendo discutida é a que trata do trabalho intermitente, que segundo o art 443, §3 da Lei 13.467/2017, é o “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.”

A partir do trabalho intermitente, a empresa poderá contratar um profissional para trabalhar esporadicamente, o qual será remunerado de acordo com o tempo de prestação do serviço (CRCRJ, 2018). Mesmo que a lei tenha previsto valor por hora, dia ou mês, respeitando o salário mínimo, nota-se que essa atualização pode prejudicar o trabalhador, visto que o mesmo, em períodos de inatividade, não é considerado à disposição da empresa, assim, terá direito apenas ao período que trabalhar, ou seja, perde-se assim a estabilidade do funcionário, em comparação as demais formas de trabalho.

Ocorre que na modalidade intermitente o trabalhador que não estiver prestando o trabalho efetivamente, não recebe remuneração pelo tempo ocioso tendo direito apenas ao proporcional das horas trabalhadas, com todos os direitos que os demais trabalhadores recebem, porém este trabalha sem ociosidade, ou seja, sem momentos de descanso. Segundo Antunes (2015), a sobrecarga de trabalho poderá acarretar ao empregado, o adoecimento, bem como acidentes de trabalho, o qual considerará que quanto mais frágil a legislação do trabalho e a organização sindical, mais precária se torna a relação do trabalho.

Acerca do art. 59-A da Lei 13.467/2017, torna facultativo se por acordo individual ou coletivo “[...] 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”. Assim como o art. 59-B, que delega sobre o banco de horas, segundo Carvalho (2017), visa reduzir o pagamento de horas extras não compensadas, bem como evitar que a Justiça do Trabalho julgue como tentativa de burlar os limites constitucionais da jornada de trabalho e a minimização do pagamento dessas horas.

O art. 58 passa a desconsiderar como jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado, desde a residência até a trabalho, bem como o seu retorno, seja por meio de transporte público ou fornecido pelo empregador, por não considerar-se tempo à disposição do empregador (BRASIL,

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

2017). Essa alteração traz a responsabilidade direta ao empregado pelo período que há o deslocamento *in itinere*, que garante a redução de custo para o empregador (CRCRJ, 2017). Como a própria cartilha do CRCRJ já traz, essa alteração visa diminuir o gasto do empregador com o empregado, então, o tempo que este leva para chegar ao trabalho acaba por se tornar um custo do próprio empregado. Um exemplo prático seria uma funcionária que mora na capital, Porto Alegre, que precisa deslocar-se e gasta pelo menos uma hora para chegar até o local de atuação e outra hora para voltar, exerce as 8 horas diárias sem horas extras, totalizando 10 horas para que possa trabalhar. De acordo com o exemplo percebe-se que a dedicação da funcionária é de 20% a mais pelo fator de deslocamento, e a mesma não tem direito algum sobre auxílios e benefícios sobre esse período.

Ainda sobre o deslocamento, em caso de acidentes, de acordo com o previsto na lei após a reforma, não é considerado acidente de trabalho se ocorrer durante o percurso casa ao trabalho, porém a previdência social não alterou o art. 21 da Lei 8.213/1991, que consiste que considera-se acidente de trabalho mesmo ocorrendo fora do local, quando “no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado” (BRASIL, 1991).

O art. 134, § 1º da Lei 13.467/2017, estipula que havendo 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”. De acordo com o CRCRS (2017), essa alteração poderá ocasionar menor período corrente de ausência do empregado, o que beneficiaria as empresas, principalmente aquelas com poucos funcionários, bem como, as férias que deveriam ser planejadas como direito do trabalhador, deixam de assim ser feitas.

O intervalo intrajornada de trabalho também merece destaque no que se refere à recente Reforma Trabalhista. O art. 71 da CLT, que ainda está em vigor, aborda que deverá ser concedido um intervalo entre uma jornada de trabalho e outra, quando a jornada de trabalho for superior a seis horas diárias. Tal intervalo não poderá exceder duas horas, exceto acordo coletivo, e deverá possuir duração mínima de uma hora.

O art.71, § 1º que trata do intervalo de quinze minutos para o trabalho que não ultrapasse seis horas, bem como o § 2º desse mesmo artigo que descreve que os intervalos de descanso não serão remunerados e § 3º que relata da autorização do Ministério do Trabalho para que o intervalo para repouso possa ser menor de uma hora, não sofreram alterações com a vigência das novas regras trabalhistas. Contudo, o § 4º sofreu modificações. A CLT abordava em tal inciso que apesar de um empregado não aproveitar da totalidade de seu intervalo de repouso, o empregador deveria remunerá-lo de em 50% da hora normal para todo o intervalo de uma hora. Porém, a Lei 13.467/2017 estabelece que o empregador apenas realizará tal remuneração, em caráter indenizatório, sobre o tempo que o empregado não tiver gozado do intervalo permitido. Tal modificação resulta em desvantagem do empregado em relação à lei anteriormente em vigor.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

A terceirização aparece como locação de mão de obra por meio de uma empresa de aluguel, nesse caso, o contrato temporário passa a ser utilizado como forma de substituir pessoal permanente ou suprir déficit de pessoal (ALVES, 2014).

Uma mudança muito significativa está acerca da terceirização, aprovada pela lei nº 13.419/2017, autorizando que haja a terceirização para qualquer atividade da empresa, que até então a lei nº 6.019/1974 autorizava para funções sucundárias, o que segundo o CRCRJ (2018), iria reduzir os custos com esses funcionários, conforme o art. 10 redado dada pela Lei nº 13.429, de 2017: “ Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário”. Está claro que o trabalhador, mesmo que a lei define que os direitos devam ser os mesmos, não é um funcionário, sendo assim, esse perde a estabilidade e grande parte do direito com o rompimento do contrato. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) em uma pesquisa, conclui que os trabalhadores terceirizados ganham pelo menos 24,7% menos que os demais empregados, também cita que as companhias prestadoras de serviços demitem os funcionários antes de completar os 12 meses de trabalho, para assim não pagar as férias aos mesmos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista trouxe muitos debates, com seus prós e contras. E claramente há muitos benefícios para as empresas, principalmente no que diz respeito à remuneração e o trabalho do funcionário. Mas esse trabalho buscou trazer essas atualizações visando o bem estar do empregado. Os trabalhadores conquistaram diversos direitos nos últimos anos, e é por esse motivo que o debate acerca desses direitos após a reforma se tornou bastante contraditório, visto que a divulgação se dá principalmente buscando trazer apenas os benefícios. Partindo das alterações mais relevantes percebeu-se que os trabalhadores tiveram seus direitos regredidos, principalmente os direitos a saúde e segurança. Isso ocorre pelo fato que o empregado ao estar mais tempo à serviço da empresa, o mesmo o faz sem que haja pausas, sofre física e psicologicamente com isso sucumbindo à precarização no seu trabalho.

Ao se tratar de remuneração, o empregado perde o direito à receber pelo *in itinere*, que é o percurso casa/trabalho, o que ocorre quando se fala em acidente de trabalho, onde o mesmo, se houver a altação na mesma proporção da previdência, pode acabar por perder o direito à receber auxílio acidente em casos que não ocorram dentro da empresa. Também passa a sofrer desvantagem no que tange à diminuição do valor recebido pelo período intrajornada de trabalho, em que somente o período que não for gozado será remunerado, o qual anteriormente era remunerado na sua totalidade quando o empregado deixava de gozar apenas de uma parte do período. A terceirização traz a precarização do trabalho na medida em que a remuneração do trabalhador reduz mesmo exercendo a mesma função de outrem.

Há diversas questões abordadas pela nova redação, a partir da reforma tributária, e em suma a legislação vigente traz benefícios para a facilidade da desenvoltura econômica. No que

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

concerne as alterações citadas, percebe-se o retrocesso dos direitos do trabalhador em grande parte dessas, enquanto para uma visão empresarial, a reforma acompanha um extenso avanço.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Trabalhador. Retrocessos.

Keywords: *Labor Reform. Worker. Backspace.*

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no brasil: um par perfeito. **Revista TST**, Brasília, vol. 80, n. 3, jul./set. 2014.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BRASIL. **Central Única dos Trabalhadores**. Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. Disponível em: <www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 05 jul. 2018.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 16 mai. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, 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. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 mai. 2018.

CRCRJ. **A Reforma Trabalhista e seus impactos para os pequenos negócios**. Disponível em: <http://crc.org.br/_jornal/2018/CartilhaReformaTrabalhista_Final29_01_2018.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.