

PROJETO DE REFORMA TRABALHISTA: Principais Mudanças

Gilssara Ribeiro

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Laodiceia Máximo Pereira

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Rubiana Porto Ferreira

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Angela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Com a reforma trabalhista proposta pelo governo e sancionada pelo atual presidente, haverá mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta reforma é defendida pelo governo como uma prioridade para colocar as contas públicas em ordem, estimular a economia e criar empregos. Os críticos das mudanças, porém, dizem que ela pode levar à perda de direitos dos trabalhadores. Neste artigo explanará quais foram às mudanças sofridas na CLT tanto discutida e comentada entre os trabalhadores nos últimos meses. A reforma foi sancionada pelo atual presidente no dia 13 de julho de 2017 e entrará em vigor 120 dias após esta data. O texto foi aprovado tal qual veio da Câmara dos Deputados, mas o presidente prometeu alterar alguns pontos polêmicos por meio de medida provisória e já enviou ao Congresso uma minuta com essas mudanças.

PALAVRAS-CHAVE: governo; mudanças; reforma trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A consolidação das leis é uma norma legislativa de regulamentação das leis referentes ao Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. O texto foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada por Getúlio Vargas, o presidente do Brasil na época, constitui o principal instrumento de regulação das relações individuais e coletivas do trabalho. Sofreu várias alterações no sentido de criar uma legislação trabalhista atualizada, observando todas as necessidades de proteção do trabalhador e defesa dos seus direitos.

Este tema se justifica por seu um dos assuntos mais comentados nos meios de comunicação e entre população brasileira.

2 OBJETIVOS

O objetivo geral desta pesquisa não é julgar os benefícios ou malefícios das novas mudanças da reforma trabalhista e sim ser um meio de informação sobre o que está acontecendo para poder ajudar as pessoas em abster-se de mais conhecimentos, tendo como objetivos secundários ter informações sobre as novas leis, sendo elas boas ou ruins.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi elaborado através da uma pesquisa bibliográfica como fonte primária de dados. Para tanto como base da pesquisa utilizou-se autores como Saraiva, Manfredini, que possuem trabalhos sobre o tema escolhido. Como complementos, também utilizou-se a pesquisa em meios eletrônicos em sites na área de recursos humanos, revistas eletrônicas e artigos científicos.

4 REFORMA TRABALHISTA

As leis contidas na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) abrangem tanto o trabalhador urbano quanto o rural. Alguns dos principais assuntos tratados na são: terceirização, carteira de trabalho, jornada de trabalho e período de férias, proteção do trabalho da mulher, contratos individuais, medicina, perícia, justiça e fiscalização do trabalho, entre outros.

A reforma trabalhista proposta pelo governo através do projeto de Lei – PL 6.787/2016, o qual foi sancionado pelo presidente em exercício, o qual prevê mudanças na CLT.

Esta reforma é defendida pelo governo como uma prioridade para colocar as contas/cofres públicas em ordem, estimular a economia e criar novos empregos.

A reforma foi sancionada pelo atual presidente em exercícios no dia 13 de julho de 2017 e entrará em vigor 120 dias após esta data (ELPAIS, 2017).

O texto da reforma foi aprovado tal qual veio a câmara dos deputados, mas o presidente prometeu alterar alguns pontos polêmicos por meio de medida provisória e já enviou ao congresso uma minuta com essas mudanças. O atual presidente terá de enfrentar, a resistência do presidente da câmara que afirmou via *Twitter* que “não aceitara nenhuma mudança na lei” (ELPAIS, 2017).

Com todo processo de mudanças haverá os grupos pós e contras a lei foi sancionada e os brasileiros terão que se adaptarem as novas mudanças o mais breve possível para que o impacto não seja tão desgastante tanto para o empregado como para o empregador.

Para a elaboração das novas leis trabalhista muitos debates estão sendo realizado com intuito de atualizar a CLT, o texto base mantém a prevalência dos acordos coletivos em relação à lei em pontos específicos, propõe algumas garantias ao trabalhador terceirizado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outras alterações (SENADO, 2017).

Os críticos das mudanças, porém, dizem que ela pode levar á perda de direitos dos trabalhadores.

Segundo Trindade, (2017, s.p.):

Reforma costuma dar impressão de ser algo bom, mas precisamos ser sinceros em nossas definições. Pelo menos desde os anos 1990, “reforma trabalhista” é expressão de falsa neutralidade para qualquer projeto político que envolva retirada de direitos trabalhistas. Simples, mas é isso. Especialmente envolvem diminuição de salários, ampliação de jornadas e toda sorte de restrição de benefícios e condições de serviço saudáveis. Nos últimos anos, teve os upgrades da ampliação de terceirização de serviços e facilitação da substituição do trabalho-emprego por contratos de atividade (prestadores de serviços, cooperativados, estagiários etc.).

Já Costa (2017, s.p.) declarou que as mudanças ameaçam direitos básicos do trabalhador:

O projeto, como está sendo apresentado, pode provocar a redução dos salários. Os sindicatos dos trabalhadores podem ceder à pressão e reduzir direitos adquiridos. Outra questão é a contratação de mais terceirizados e em serviço temporário. Essas modalidades pagam menos e reduzem direitos trabalhistas, mas, como são mais econômicas para as empresas, terão mais espaço nas organizações.

Ressaltou Ramos (2017, s.p.), que a CLT está ultrapassada, *essa legislação foi pensada no século passado*. O mundo mudou, então é necessária uma lei que atenda às necessidades atuais. Entre as vantagens, o economista vê como positiva

a flexibilização de horários. Tem gente que come em 15 minutos e prefere sair mais cedo.

Já a mídia trouxe uma abordagem apontando os pontos positivos da reforma, conforme traz o sítio virtual, Carta Capital:

O *Jornal da Record* foi o menos crítico à proposta apresentada pelo governo, com 100% das reportagens favoráveis. O *Globo* foi o segundo mais alinhado, com 88% do conteúdo suportando o que defende o Palácio do Planalto. Em seguida, aparecem o *Jornal Nacional* (77%) e *O Estado de São Paulo* (68%). A *Folha de São Paulo* (42%) destoou dos outros veículos, já que criticou a proposta em mais de metade dos seus textos. Podemos observar que a mídia abrangeu o conteúdo de forma a favorecer o projeto de lei e a sanção do presidente, vindo, portanto a apontar os pontos benéficos do que os maléficos.

4.1 Proposta de Mudança das Novas Leis Trabalhista

Segundo Saraiva, R. (2017) para elaboração das novas leis trabalhista, muitos debates estão sendo realizadas com o intuito de atualizar CLT. Com a reforma das leis trabalhista muitos empregados podem chegar a acordos coletivos na empresa independentemente do que prevê a lei trabalhista.

O projeto regulamenta a eleição de representantes de trabalhadores para empresas com mais de 200 empregados, como estabelece a Constituição. A eleição deve ser convocada por edital, com pelo menos 15 dias de antecedência. O eleito terá mandato de dois anos, com uma reeleição. O texto proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até seis meses após o fim do mandato (MIRANDA, 2017).

Ainda no aporte de MIRANDA (2017), o pacto sobre cumprimento da jornada de trabalho, hoje segundo a CLT, a jornada é de 44 horas semanais, com no máximo 8 horas por dia de trabalho. A duração normal do trabalho pode ser acrescida de duas horas extras, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

O que foi aprovado no Senado: pela proposta, a jornada diária pode chegar até a 12 horas, e o limite semanal pode chegar a 48 horas, incluídas quatro horas extras. Para 12 horas seguidas, haveria 36 ininterruptas. Trata-se de uma modalidade comum em hospitais, empresas de vigilância e portarias.

Outro grande ponto das mudanças que ocorrerá são as horas de transporte até o trabalho, atualmente os trabalhadores têm direito a incluir o tempo gasto para chegar ao trabalho como horas de jornada, quando não há acesso em transporte público, e a empresa fornece transporte alternativo o que é chamada de horas

initinere. Com a aprovação do Senado o tempo gasto no percurso para se chegar ao local de trabalho e no retorno para casa não poderá mais ser computado como parte da jornada de trabalho do trabalhador, bem como, o tempo gasta para troca de uniforme também não mais contará como jornada de trabalho.

Outro ponto polêmico refere-se à questão do intervalo intrajornada, sendo certo que, quem trabalha acima de seis horas num dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias e décimas terceiro para cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O que foi aprovado no Senado que o obreiro poderá fazer no mínimo 30 minutos de intervalo e isso não acarretará na condenação da empregadora.

Outros pontos que podem ser discutidos em convenções coletivas, extensão do acordo coletivo após a expiração, plano de cargos e salários, banco de horas, trabalho remoto, adesão ao Programa de Seguro Desemprego, remuneração por produtividade, registro de jornada de trabalho e regulamento empresarial.

É necessário destacar que alguns pontos não poderão ser modificados, eis que a CLT já contempla, sendo eles o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), décimo terceiro salário e seguro desemprego (MIRANDA, 2017).

As ações trabalhistas movidas contra a empresa de acordo com E-contab (2017), o trabalhador que entra com ação contra empresa fica responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais caso perca a ação. Hoje, ele não arca com custos que são cobertos pelo poder público. Agora, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. O trabalhador também terá que pagar os custos processuais se faltar em um julgamento, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que o não comparecimento ocorreu por um motivo legalmente justificável. Hoje, o empregado pode faltar a até três audiências judiciais (veja.abril.com.br/economia/reforma trabalhista.).

O novo texto prevê punições para as pessoas que agem com má-fé em processos judiciais na área trabalhista, seja o reclamante, o reclamado ou interveniente. Será considerado de má-fé quem alterar a verdade dos fatos, usar o

processo para conseguir objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, proceder de modo temerário, entre outros (E-CONTAB, 2017).

O juiz poderá aplicar uma multa de até 10% do valor da causa, além de indenização da parte contrária. O novo projeto quer requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência do tribunal superior do trabalho (TST) tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Assim, com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST.

Conforme Espósito (2017), o presidente em exercício, sancionou no fim de março o polêmico projeto de lei aprovado pela câmara que libera o trabalho terceirizado em todas as atividades, inclusive seu negócio principal. O texto da reforma trabalhista, entretanto, propõe algumas salvaguardas para o trabalhador terceirizado.

O relatório cria uma quarentena, na qual o empregador não poderá demitir o trabalhador efetivo e recontratá-lo como terceirizado em menos de 18 meses. Além disso, o terceirizado terá que ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos da empresa, como uso de ambulatório alimentação segurança.

A contribuição sindical atualmente o valor pagamento, que equivale a um dia de trabalho, é obrigatório e vale tanto para os empregados sindicalizados quanto para os que não são associados às entidades de classe. O Senado aprovou o texto que altera a contribuição sindical e torná-la facultativa. (ROLIN, 2017, p.1)

Quanto à falta de registro o texto atual da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregador deve pagar multa de meio salário mínimo (468,50 reais) para outras infrações sobre registro. O que foi aprovado no senado, aumenta a multa por empregado não registrado, de um salário mínimo (atualmente 937 reais) para 3.000 reais. Nos casos de microempresa e empresa de pequeno porte a multa será de 800 reais (ROLIN, 2017).

Ainda no aporte de Rolin (2017), o trabalhador pode atuar em dias alternados ou em por horas por dia na jornada intermitente, dependendo da negociação com o empregador. Fica a cargo de a empresa comunicar no período de até cinco dias de antecedência. Nessa modalidade o trabalhador não fica à disposição da empresa nos períodos de inatividade, podendo prestar serviços com outros contratantes.

Para se efetuar uma rescisão contratual atualmente é homologação da mesma no sindicato. Com as novas regras, passam a ser feita na própria empresa com a participação do advogado do empregador e do empregado (ROLIN, 2017).

Hoje se um trabalhador se demite ou é demitido, por justa causa, não tem direito ao Fundo de garantia por tempo de serviço.

O substitutivo prevê a demissão em comum acordo. Por esse mecanismo, a multa de 40% do FGTS seria reduzida a 20%, e o aviso prévio ficaria restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do Fundo, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego. Para as mulheres em trabalho insalubre, por lei, mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalharem em lugares com condições insalubres. Com as mudanças a mulher grávida ou lactante poderá trabalhar em ambientes considerados insalubre, desde que apresente um atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe (ROLIN, 2017, p. 1).

Para o trabalho intermitente, será estabelecido um mecanismo de quarentena de dezoito meses para evitar o risco de migração de contratos por tempo indeterminado para contrato intermitente.

Será modificado o artigo que permite a adoção da jornada de doze por trinta e seis, que só será permitida com acordo ou convenção coletiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Debater os principais pontos da nova reforma trabalhista, de como são e como ficarão as pautas alteras. Percebe-se que essas mudanças já estão gerando muitos conflitos e preocupação nos empregados e empregadores.

É perceptível que as incertezas demonstram que é necessário deixar que o tempo demonstra se as mudanças serão benéficas ou não, conclui-se que é prematura julgar se a nova reforma é um avanço ou um retrocesso.

REFERÊNCIAS

CARTA CAPITAL. <<https://www.cartacapital.com.br/politica/reforma-trabalhista-maior-parte-da-midia-nao-aborda-o-impacto-negativo-das-mudancas>>. Acesso em 20 set. 2017.

COSTA, A. F. F. Como será a reforma trabalhista. <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/04/25/internas_economia,590900/como-sera-a-reforma-trabalhista.shtml> Acesso em 24 set. 2017.

E-CONTAB. [HTTP://www.e-contab.com.br/blog/reforma-trabalhista-e-aprovada](http://www.e-contab.com.br/blog/reforma-trabalhista-e-aprovada). Acesso em 21 set.2017.

ELPAIS. Reforma trabalhista: seis mudanças que vão afetar a sua rotina de trabalho. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com>>. Acesso em: 23 jul. 2017.

ESPÓSITO, I. R. Reforma trabalhista. agencia brasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-4). Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03>> Acesso 24 set 2017.

MIRANDA, T. Trabalho e previdência. <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHOEPREVIDENCIA/521874-PROPOSTA-ESTABELECEPREVALENCIA-DE-ACORDO-COLETIVO-SOBRE-LEGISLACAO-TRABALHISTA.html>>. Acesso em 19 set. 2017.

RAMOS, C. A. Como será a reforma trabalhista. <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/04/25/internas_economia,590900/como-sera-a-reforma-trabalhista.shtml> Acesso em 24 set.2017.

ROLIM, M. Reforma trabalhista é aprovada no senado. <<https://www.opresente.com.br/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-saiba-o-que-pode-mudar>>. Acesso em 12 set. 2017.

SARAIVA, R. MANFREDINI, A. TONASSI. R. CLT - Consolidação Das Leis do Trabalho. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SENADO. Reforma Trabalhista. Disponível em: < <http://www12.senado.leg.br>>. Acesso em: 28 jul. 2017.

TRINDADE, R. Reforma trabalhista. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1232-reforma-trabalhista-e-tema-de-artigo-publicado-pelo-presidente-da-amatra-iv-no-conjur>>. Acesso em 24set.2017