

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS CAUSADOS NA VIDA DOS TRABALHADORES

FIGUEIREDO, Karina de Assis

GUIMARÃES, Aline da Silva

PEREIRA, Ana Carla

RIBEIRO, Ester Dias

TEREZA, Fabiola Donizete

RESUMO

O tema Reforma Trabalhista, dividiu opiniões antes de ser votada e sancionada, este documento apresenta as modificações ocorridas na legislação e os reflexos causados em empregados e empregadores. Para a realização deste estudo foram realizadas pesquisas, com nove questões abordando 25 pessoas de diversas áreas, onde puderam expressar suas opiniões a respeito de algumas das leis reformadas. Podemos observar que algumas modificações propuseram maior liberdade entre as partes como exemplo o acordo mutuo como forma de rescisão contratual e a possibilidade de fracionar férias em até três períodos porém outras mudanças geram questionamentos por parte de sindicatos como exemplo a não obrigatoriedade do desconto de contribuição sindical. Concluímos que a maioria da população entrevistada não se sente beneficiada com as mudanças dividindo opiniões entre pontos positivos e negativos e que ainda restam dúvidas se realmente foram para melhoria da legislação.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Mudanças, Impactos.

^{1*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, karina.figueiredo@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, aline.guimaraes@sou.unifeob.edu.br; ³ Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, ana.carla@sou.unifeob.edu.br; ^{4*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, ester.ribeiro@sou.unifeob.edu.br; ^{5*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, fabiola.tereza@sou.unifeob.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

Em 01 de maio de 1943, foi decretada a Lei 5.452, chamada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista existente no país, seu objetivo foi regulamentar a relação individual e coletiva do trabalho e surgiu dois anos após a criação da Justiça Do Trabalho.

Após 74 anos surge uma Reforma Trabalhista proposta pelo governo, que foi sancionada pelo presidente Michel Temer, ocorrida em 11 de novembro de 2017, trazendo alterações que refletem em um total de 117 artigos, (13% dos 922 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT). Que interferem em férias, jornada de trabalho, homologação, gestantes e lactantes em atividades insalubres, horas extras, convenção coletiva, entre outras.

A principal medida anunciada foi a possibilidade de acordos entre as empresas e sindicatos, podendo estabelecer regras diferentes das previstas nas Leis, o chamado “negociado sobre legislado”, no entanto não serão atingidos 12 pontos da constituição entre eles estão garantidos decimo terceiro salario, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e seguro contra acidentes de trabalho.

As novas regras trabalhistas tem causado receio as empresas um receio de implementar parte das mudanças permitidas pela reforma. “A recomendação é de que não haja mudanças abruptas. É importante que elas sejam discutidas com sindicatos e atendam a requisitos formais de negociação, para facilitar uma eventual defesa no judiciário” afirma Mauricio Guidi, do Pinheiro Neto para a Folha de São Paulo.

No corpo deste trabalho, destacamos sete das modificações, explicando como era e como ficou, fizemos tambem uma pesquisa com diversas pessoas, dentre elas empregados e empregadores, onde cada um colocou sua opnião sobre a necessidade da reforma e o que acharam das modificações ocorridas.

2. MUDANÇAS CAUSADAS PELA REFORMA TRABALHISTA

No desenvolvimento deste trabalho iremos tratar de alguma das principais alterações na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, e os impactos causados na vida dos trabalhadores, o que os trabalhadores estão achando sobre.

2.1 Principais Mudanças

Como já foi dito, abordaremos algumas mudanças relacionadas à reforma trabalhista tais como: Rescisão de Contrato, Férias, Grávidas e Lactantes, Horas Extras, Descansos, Funcionário não Registrado, Negociação.

2.1.1 Rescisão de Contrato

Antes da reforma da lei 13.476/2017, não havia possibilidade de fazer acordo de desligamento, entre empregado e empregador. So havia duas possibilidades que poderiam ocorrer esse desligamento. A primeira o empregado pede a demissão, ou seja sem direito ao aviso prévio, ao FGTS, e nem a multa dos 40% do saldo fundiário, e não tinha direito do seguro desemprego. O segundo era que a empresa demita seu funcionário, neste caso a empresa arcar com todas as despesas de custos com o desligamento. Hoje após a mudança na rescisão contratual, a reforma trouxe três mudanças no procedimento da rescisão. A primeira mudança é a Rescisão contratual por comum acordo, ou seja as demissões podem acontecer por iniciativa do empregado ou empregador, com ou sem justa causa. Quando o empregado pede a rescisão do contrato de trabalho, e se o empregador aceitar a proposta, ele deverá pagar 20% da multado FGTS, e a metade do aviso prévio (15 dias), e o empregado poderá mover até 80% do fundo de garantia, mais não tem acesso ao seguro desemprego. A segunda mudança é a dispensa da homologação sindical da rescisão contratual, a reforma revogou essa previsão, ou seja, não há mais necessidades da homologação sindical para as rescisões trabalhistas, com isso ficara menos burocrático. Antes era preciso marcar hora no sindicato, e tinha que estar presentes o empregado e empregador, não há impedimento para que ocorra a homologação sindical, desde que ambas as partes concordem. A terceira mudança foi para a data de pagamento das verbas rescisórias, pela antiga norma, o pagamento devia ser feito no primeiro dia imediato ao termino do contrato ou até o decimo dia, quando não havia aviso prévio ou que ele tinha sido dispensado ou indenizado. Com a reforma, os pagamentos poderão ser feitos em até 10 dias depois do termino do contrato de trabalho, em qualquer situação.

2.1.2 Férias

As férias são um período de descanso remunerado, que deve ser concedido após um ano (12 meses) de serviço. Antes da reforma as férias podiam ser fracionadas em dois períodos, um dos quais não pode ser inferior a 10 dias corridos, e a empresa deveria comprovar a necessidade do fracionamento, pois o fracionamento das férias de forma inadequada pode acarretar o pagamento em dobro. A lei determinava que mesmo que nos casos excepcionais é proibida que as férias fossem fracionadas a menores de 18 anos e maiores de 50. Agora com a reforma trabalhistas, as férias podem ser fracionadas em até três períodos sendo que um não poderá ser inferior a 14 dias, e 5 dias no mínimo para remanescentes. A nova lei permite que os trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 se concordarem podem estar também usufruindo das férias em três períodos. Também houve restrição de datas, as férias não poderão ser antes de feriados ou em dias de intervalo de descanso geralmente sábados e domingos. O trabalhador também pode optar pelo abono pecuniário por até um terço de férias, ele poderá vender no máximo 10 dias de suas férias. Vale lembrar que a empresa não pode o fracionamento das férias sem o consentimento do trabalhador, agora quem decide se vai ou não fracionar as férias e exclusivamente do trabalhador.

Proporção das férias; (antes e depois da reforma)

- Até 5 faltas ao serviço: 30 dias de férias
- De 6 a 14 faltas ao serviço: 24 dias de férias
- De 15 a 23 faltas ao serviço: 18 dias de férias
- De 24 a 32 faltas ao serviço: 12 dias de férias
- Acima de 32 faltas ao serviço: sem direito a férias

É proibido descontar das férias as faltas do empregado ao serviço.

2.1.3 Grávidas e Lactantes

Gravidas ou lactantes antes da reforma trabalhista, era proibida de trabalhar em lugares de qualquer grau de insalubridade. Depois a mudança na CLT, a lei permite que a grávida ou lactante trabalhe em ambiente insalubre seja ele de grau mínimo e médio, a funcionaria só poderá de afastar da sua função de trabalho se ela levar até o seu empregador um atestado médico explicando a necessidade do afastamento de sua função, ou que a empresa apresente um atestado médico que garanta que não há risco a mãe (funcionaria) e o bebê. Se acaso ela for demitida, ela tem até 30 dias para informar a

empresa sobre a gravidez. No caso de lactantes, ou seja funcionários que estão amamentando, elas podem trabalhar nos locais insalubres, independente dos graus, e só será afastada nos casos que houver atestado médico que explique o motivo do afastamento. Conforme o Art. 394-A, III da CLT.

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: [...]III — atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação”

Antes a funcionaria tinha direito de nos primeiros 6 meses de vida do filho, a dois intervalos de 30 minutos para amamentar. Hoje após a reforma desta lei, a definição para os horários de amamentação, podem ser feitos mediante acordo individual. Em relação de Licença-maternidade/paternidade, nada mudou. As funcionárias contratadas com base na CLT, tem direito à 120 dias de licença, e pode ser estendida por mais 60 dias, somando-se assim 180 dias. Enquanto a licença paternidade, tem direito a 5 dias, poderá ser prorrogada por mais 15 dias.

2.1.4 Horas Extras

Hora Extra são horas trabalhadas além da jornada contratual de trabalho, para cada empregado, seja ela de 4, 6 ou 8 horas, a partir do momento em que passar destas horas as demais deverá ser pagas como extras. Antes da reforma trabalhista, existia apenas duas formas de acordo em relação a Hora Extra. Banco de hora em que o trabalhador podia trabalhar até duas horas a mais em um dia, mas a compensação dessas trabalhadas é mais, poderia ocorrer no período de um ano. Acordo de compensação o empregado podia trabalhar até duas horas a mais em um dia, desde que elas fossem compensadas na mesma semana. Era pago 20% (vinte por cento) superior à hora normal de trabalho. Depois da reforma trabalhista, o piso da remuneração da hora extra passou de 20% para 50% da hora trabalhada. Ainda continua a possibilidade de ter banco de horas por meio de acordo individual, no período máximo de seis meses, bem como a acordo de compensação jornada no mesmo mês, por acordo de empregado e em empregador.

Segundo Marcelo Mascaro Nascimento (Revista Exame 18 jan. 2018) a reforma trabalhista não mudou as regras para receber as horas extras, mas alterou em parte as

hipóteses em que a horas trabalhadas a mais em um dia, possam ser compensadas em outro. Segunda a Federação do Comercio de bens, (Revista Fecomercio sp 2017) entende que essa alteração é positiva, pois se o trabalhador atualmente é capaz de decidir em acordo individual se pretende ou não realizar horas extras, é razoável que ele também possa, individualmente ajustar a compensação da jornada dentro do mesmo mês como ocorre por exemplo nos chamados “dias ponte” em feriados terças e quintas-feiras.

2.1.5 Descansos

Na lei anterior todo o trabalhador que exercesse jornada de trabalho de 8 horas diárias tinha direito de um intervalo de no mínimo uma hora e no máximo duas horas de descanso, para alimentação. Com a reforma trabalhista o intervalo poderá ser negociado entre o patrão e o empregado desde que tenha no mínimo 30 minutos, se caso a empresa não conceder o intervalo mínimo ou conceder-lo parcialmente implicara em multa de 50% do valor da hora normal.

2.1.6 Negociação

Convenções e acordos coletivos poderiam estabelecer condições de trabalho diferente da prevista em legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estivesse previsto na lei. Ficou na seguinte maneira a aprovação da reforma, convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Dessa forma as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, isso não significa necessariamente que ocorrera em um patamar melhor para o funcionário.

2.1.7 Convenções Coletivas

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho, e só era possível ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passando o período de urgência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções. Com a reforma o que for negociado não precisara ser incorporado ao contrato de trabalho. E, em caso de expiração da validade novas negociações terão de ser feitas.

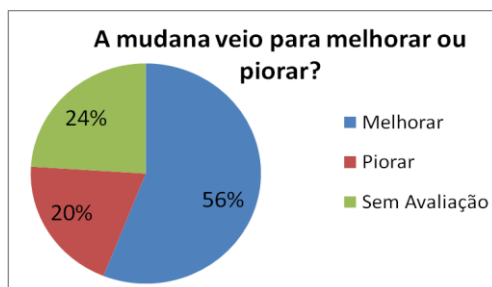
3. IMPACTOS AOS TRABALHADORES

Para sabermos quais foram os impactos causados através da reforma trabalhista, foi realizado uma pesquisa de campo com 25 pessoas que responderam um questionário contendo 9 questões dissertativas e algumas informações sobre como era e como ficou após as mudanças, essas pessoas foram de todas as idades, que trabalham, estudam e trabalham, empregadores, aposentados que continuam trabalhando, e também apenas com estudantes.

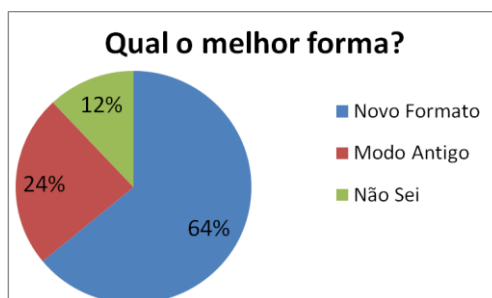
3.1 Dados



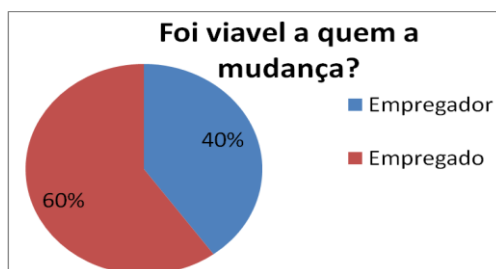
Com as 25 pessoas entrevistadas, observa-se que 14 estavam sabendo da Reforma Trabalhista, 11 só ouviram falar e não estavam sabendo direito e nenhum não sabia.



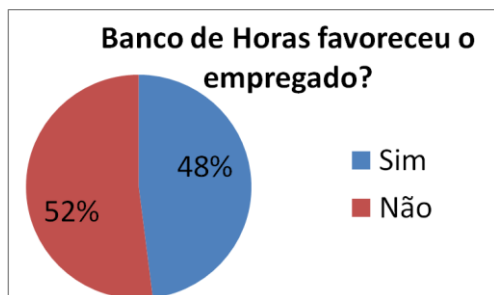
Segundo a pesquisa realizada, 14 pessoas disseram que a Reforma Trabalhista veio para melhorar a vida dos trabalhadores, 6 não souberam avaliar e 5 disse que piorou.



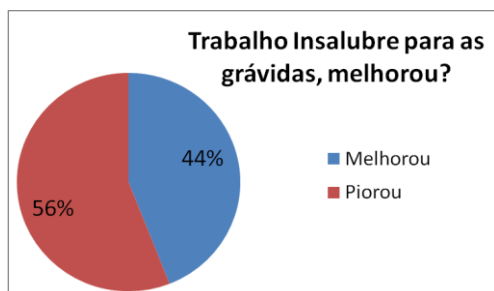
16 entre os 25 entrevistados, disseram que esse novo método esta melhor que o anterior, 3 não souberam avaliar e 6 preferiam o modo antigo.



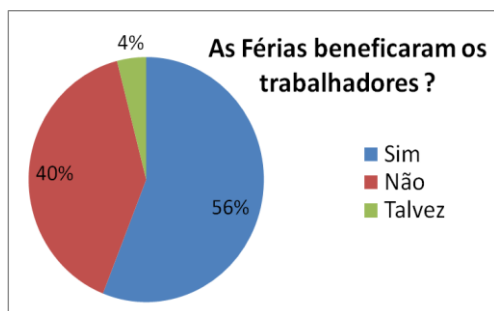
Essa mudança veio para beneficio do trabalhador, e 15 pessoas concordam, e 10 disseram que foi melhor para o empregador.



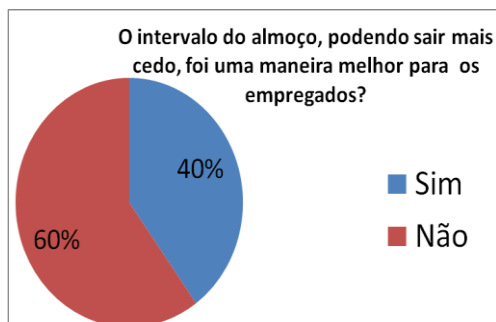
Em relação a banco de horas, 12 disseram que favoreceu mais os empregados, mas 13 não concordam.



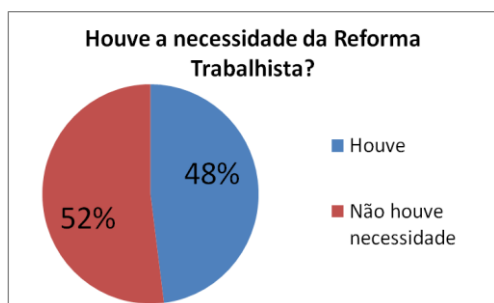
Para as Grávidas, a Reforma Trabalhista apareceu para o trabalho insalubre, e dentre todas as pessoas que foram entrevistadas, apenas 11 concordam que foi para melhor essa mudança.



Com a nova proposta, muitos a preferiram (14), 10 não acham que melhorou para o empregado, e 1 pessoa disse que pode ser que tenha sido melhor, mas também pode ser que não, não soube avaliar direito, preferindo dizer talvez.



A nova opção para o horário de saída e almoço, 15 disseram que não beneficiou os trabalhadores não, só 10 concordaram.



Com todas essas questões, a pergunta que muitos se fizeram foi o “Houve necessidade da Reforma Trabalhista?”, e 13 dos entrevistados disseram que não era necessário, mas 12 disseram que era sim, necessário.

Como foi possível analisar com as respostas, as pessoas cuja foram entrevistadas todas já tinham ouvido falar sobre a Reforma Trabalhista, mas nem todas concordam que ela veio para melhorar, por elas não haveria a necessidade dessa mudança, por mais que em alguns

pontos foram para benefício do próprio empregado, porém, mesmo com muitos não concordando com a mudança, esse formato está melhor que o anterior. Os impactos ficam claros de forma pessoal em cada aspecto da mudança, pois cada trabalhador e seu devido empregado tratam de uma maneira, como no caso de férias, intervalo do almoço, etc.

4 CONCLUSÃO

Ao longo da nossa pesquisa sobre os impactos causados com a Reforma Trabalhista, concluímos que ainda tem pouca informação sobre o que realmente foi alterado, e existe um grupo de trabalhadores que desconhece a reforma e suas alterações.

Nosso principal objetivo era saber o que os trabalhadores pensam sobre a reforma, através da nossa pesquisa, buscamos a opinião de estudantes, trabalhadores e empresários e podemos verificar que o impacto não foi positivo muitos acham que seus direitos foram alterados, vale lembrar que por mais necessária que fosse a reforma houve por parte do governo uma urgência para que se aprovasse, e realmente alguns direitos foram abalados.

Concluímos com isso que a Reforma Trabalhista não trouxe nenhuma melhoria para o trabalhador, e alguns empresários também discordam dela.

É necessário verificar as necessidades tanto da empresa quanto dos empregados para que a reforma se firme, um exemplo é o trabalho insalubre de mulheres grávidas, antes asseguradas na CLT, hoje elas podem trabalhar em locais insalubres exceto com recomendação médica, mas ao mesmo tempo pode ter um consenso entre empregada e patrão tornando essa situação mais segura para os dois. Em nossa opinião cabe um bom-senso entre empregador e empregado para que ambos fiquem satisfeitos com seus resultados.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Bruno. Homologação da rescisão contratual: veja o que muda com a reforma trabalhista! **JUSBRASIL**. Set. 2017. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/494190208/homologacao-da-rescisao-contratual-veja-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista>>.

COSTA, Patricia. **O que a reforma trabalhista mudou nas férias**. JUSBRASIL. Out. 2017. Disponível em: <<https://advogadapc.jusbrasil.com.br/artigos/510494228/o-que-a-reforma-trabalhista-mudou-nas-ferias>>.

FECOMERCIO.SP. **Reforma Trabalhista: o que muda em relação as horas extras**. Disponível em: <<http://www.fecomercio.com.br/noticia/reforma-trabalhista-o-que-muda-em-relacao-as-horas-extras>>.

FOLHA CERTA. **Gravidez e reforma trabalhista: entenda quais são as novas regras**. Disponível em: <<http://folhacerta.com/blog/gravidez-e-reforma-trabalhista-entenda-quais-sao-as-novas-regras/>>.

FOLHA CERTA. **Rescisão Contratual: entenda o que muda com a reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://folhacerta.com/blog/rescisao-contratual-entenda-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>.

GAUCHAZH. **Reforma Trabalhista: entenda as 10 principais mudanças**. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2017/11/reforma-trabalhista-entenda-as-10-principais-mudancas-cj9hes4u10dme01qn0bzyghrk.html>>.

HIRATA, Taís. Empresas mostram receio em adotar mudanças da reforma trabalhista. **FOLHA DE SÃO PAULO**. São Paulo, 20 out. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1928587-empresas-mostram-receio-em-adotar-mudancas-da-reforma-trabalhista.shtml>>.

MENEZES, Renata. O que muda para mães gestantes e lactantes com proposta da reforma trabalhista. Crescer. São Paulo, 27 abr. 2017. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/04/o-que-muda-para-maes-gestantes-e-lactantes-com-proposta-da-reforma-trabalhista.html>>.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Isto é o que mudou na CLT nas regras para ganhar horas extras. **EXAME**. São Paulo, 18 jan. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/isto-e-o-que-mudou-na-clt-nas-regras-para-ganhar-horas-extras/>>.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Acordo na rescisão- Uma fraude que a reforma trabalhista tratou de resolver. **GUIA TRABALHISTA**. São Paulo, 29 set. 2017. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legalidade.htm>>.