



CONEPA

CONGRESSO NACIONAL DE ESTUDANTES
E PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO

8ª Edição 2024 | 13 e 14 de setembro de 2024

Salvador, Bahia (Região Nordeste)

REFORMA TRABALHISTA: CONTRATO X JORNADAS DE TRABALHO

Bárbara Regina Pinto de Oliveira
MBA Direito Trabalhista e Previdenciário
Boa Sorte, Sabedoria e Prosperidade| BSSP
barbararegina.adm@gmail.com

Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar as modificações nos contratos e na jornada de trabalho, após a reforma trabalhista aprovada em 2017. Para tanto, objetiva-se ainda identificar se houve benefícios/prejuízos para as empresas e descrever se houve benefícios/prejuízos para os funcionários. A trajetória metodológica adotada nesta envolveu uma abordagem qualitativa, por meio da revisão bibliográfica. Os dados foram produzidos após leitura e reflexão de artigos científicos, documentos legislativos da Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com o auxílio também nos livros de direitos trabalhistas, em doutrinas, jurisprudência e nos dados econômicos do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) para obter dados complementares no nosso artigo. Conclui-se, dentre os resultados alcançados, destaca-se que a reforma trabalhista, houve sim uma flexibilização dos contratos assim como das jornadas de trabalho, e que estas mudanças trouxeram grandes consequências em diversos setores da sociedade.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho; Lei Trabalhista; Reforma Trabalhista; Flexibilização; Contrato de Trabalho.

Abstract

This work aims to analyze the changes in contracts and working hours, after the labor reform approved in 2017. To this end, the objective is also to identify whether there were benefits / losses for companies, describe whether there were benefits / losses for employees. The methodological trajectory adopted in this one involved a qualitative approach, through the bibliographic review. The data were produced after reading and reflecting on scientific articles, legislative documents of the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT). We also rely on books on labor rights, doctrines, jurisprudence and economic data from CAGED (General Register of Employed and Unemployed) to obtain additional data in our article. In conclusion, among the results achieved, we highlight that the labor reform, there was a relaxation of contracts as well as working hours, these changes brought great consequences in various sectors of society.

Keywords: Workday; Employment law; Labor Reform; Flexibilization; Employment Contract.

1. INTRODUÇÃO

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), é uma norma regulamentadora dos direitos trabalhistas. O decreto-lei nº 5452 surgiu no Brasil em 01 de maio de 1943, na gestão do presidente Getúlio Vargas. As leis trabalhistas foram criadas no intuito de regulamentar as relações empregatícias entre empregado e empregador.

Como bem assevera Silva (2017), que o Brasil “vive” em reforma legislativa desde o nascimento do país como nação independente, para Silva as reformas só trazem mais dúvidas ao invés das melhorias que deveriam oferecer.

Ressalta-se que foi em 13 de julho de 2017 que foi publicada a lei nº 13.467, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017 (120 dias após sua publicação), trazendo com ela importantes mudanças na CLT. Dentre estas, um fator muito importante foram as modificações nos modelos contratuais e as variantes das jornadas de trabalho, antes estabelecidas. Essas alterações travaram alguns embates pelas partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador tiveram atribuições e obrigações garantidas diante da lei empregada. Contudo, cada empresa tem sua identidade e cultura organizacional, a forma que as mudanças serão aplicadas trazem um grande impacto no clima e no desenvolvimento dos demais processos, assim como, para os colaboradores que são alcançados pela proporção de mudanças nas normas do seu cotidiano.

Dessa forma, questiona-se: os contratos trabalhistas com a reforma estão mais flexíveis diante da jornada de trabalho? Os impactos beneficiaram ou prejudicaram o trabalhador? Analisando sua importância, para esclarecer dúvidas referente as novas regras e compreender o conflito causado pela reforma, no que refere às questões contratuais e de jornada de trabalho.

Esse trabalho tem como objetivo geral analisar as modificações nos contratos e na jornada de trabalho, após a reforma trabalhista aprovada em 2017. Para tanto, objetiva-se ainda identificar se houve benefícios/prejuízos para as empresas, descrever se houve benefícios/prejuízos para os funcionários.

A viabilidade deste artigo se aufere na importância de se debater sobre a reforma trabalhista, seus avanços e retrocessos para o empregado, bem como para o empregador.

Apesar de ter mais de um ano em vigência, nota-se pessoas que não compreendem os impactos que algumas mudanças trouxeram para o colaborador e para a empresa.

Assim sendo, o estudo possui grande relevância jurídica, social e organizacional, posto que se propõe a analisar se as modificações nos tipos de contratos e as alterações nas jornadas de trabalho, foram de grande importância para que os trabalhadores atuem conforme o regime da CLT, ou seja, como profissionais de carteira assinada que prestam serviços para as empresas privadas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO

INSTITUTO DOS CONTRATOS E JORNADA DE TRABALHO: ESCORÇO HISTÓRICO E CONCEITUAL

A sociedade enfrentou muitos obstáculos até alcançar os direitos adquiridos, os trabalhadores eram considerados uma mão de obra sem custo, as leis passaram a ser estabelecidas após o fim da escravidão, época em que não vigorava nenhuma lei que defendesse os direitos do trabalhador.

Os anos se passaram e depois de muitos conflitos, somente na gestão do presidente Getúlio Vargas, foi sancionada a consolidação das leis trabalhista (CLT), que rege todos os direitos e deveres na relação trabalhista da empresa com o empregado.

(...) salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados [...], a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical [...] e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário. (GALVÃO, 1981, p. 68-69).

O período revolucionário destacou-se por ser uma época de muitas transformações, no qual os trabalhadores faziam movimentos repetidos, trabalhavam horas extraordinárias, não eram bem remunerados, as mulheres e crianças trabalhavam e

não existia qualquer meio de fiscalização ou prescrição que privasse, ou distinguíssem as formas de trabalhos e regras. Algumas mudanças ocorreram para o trabalhador em 16 de julho de 1934 com a constituição no governo provisório, que agregou ao trabalhador.

Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um documento que formaliza a relação estabelecida pela empresa com o empregado no ato da sua admissão. Segundo o Art. 442 da CLT, o Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Quando se trata contrato de trabalho a responsabilidade é para ambos, e não apenas para o empregador, o empregado precisa estar apto e ciente de suas obrigações a partir do vínculo estabelecido entre eles. Ressalta o autor que:

(...) o contrato é um negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. Através dele é registrado o tipo de admissão, qual função será exercida, a data em que passa vigorar, e os demais pontos estabelecidos entre o contratado e a contratante. (MARTINS, 2012, p.90)

Com a reforma das leis trabalhistas surgiram novas modalidades contratuais para admissão de novos colaboradores. Dentre estas, estão os contratos verde e amarelo, os contratos intermitentes e outros. O contrato é um termo muito importante de compromisso com o funcionário, a responsabilidade é ainda maior quando o documento é assinado.

Jornada de Trabalho

Em relação a jornada de trabalho destaca-se que foi uma das conquistas adquiridas com o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943. Antes de se estabelecer as leis que regiam o trabalhador e seu empregador, as horas trabalhadas eram extremamente exorbitantes, extrapolavam a capacidade física do cidadão.

8ª Edição 2024 | 13 e 14 de setembro de 2024
Salvador, Bahia (Região Nordeste)

A Lei n°. 13.467/2017 tem buscado restringir a noção de jornada de trabalho, de modo a diminuir a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador (a esse respeito, por exemplo, ver a nova redação conferida ao art. 4, § 2º, da CLT, além da exclusão do conceito de horas in itinere no art. 58, §§ 2º e 3º, da Consolidação). (DELGADO, 2017, p.1030).

Tanto as mulheres, quanto crianças e homens trabalhavam de forma igual com carga horária absurda, em que a remuneração somente era concedida aos homens. Após a implementação do regime CLT, a carga horária de trabalho definida foi de 44 horas semanais e 220 horas mensais, tendo em vista que, foi concedido a realização de no máximo até 2 horas extras diárias. Com a reforma trabalhista de novembro de 2017, tivemos algumas mudanças na distribuição da jornada, assim como do período de descanso e o limite de horas extras concedidos, veremos ao longo do artigo algumas dessas mudanças.

AVANÇOS DA REFORMA TRABALHISTA: CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

Antes da reforma trabalhista de 2017, existiam alguns aspectos referentes a essas duas temáticas que foram alterados, entre estes pontos estão: o limite de horas extras diárias que não poderiam ultrapassar de 02 horas, totalizando no dia 10 horas trabalhadas. Nesse contexto surgiram modalidades ou modificações na jornada, assim como também no contrato. Veremos a seguir as mudanças que passaram a valer a partir de 11 de novembro de 2017, equiparada pela Lei n° 13.467 de 2017 no Brasil.

Em relação ao banco de horas que era elaborado pelo sindicato da categoria e poderia ser compensado com um ano, após a reforma, conforme o Art. 59, § 5º da CLT, o acordo passou a ser feito por acordo individual e escrito, em que as horas deverão ser compensadas no período máximo de seis meses. Foi permitido também que a compensação ocorra no mesmo mês (Art. 59, § 6º, CLT).

Conforme Inciso III do Art. 611- o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; (Incluído pela Lei n° 13.467, de 2017). O intervalo da intrajornada antes era de no mínimo 1 hora e para jornadas até 6

horas, o intervalo era de no mínimo 15 minutos. Com as mudanças, o tempo mínimo de intervalo para jornadas superiores a 6 horas é de 30 minutos, antes caso a empresa não concedesse o intervalo deveria ser pago a hora cheia ao colaborador, após a reforma a empresa paga apenas o tempo suprimido com acréscimo de 50% no valor da hora.

A jornada de trabalho era de 44 horas semanais totalizando 220 horas mensais, após a vigência da nova lei a jornada aumentou para 12x36. Anteriormente, esse modelo era vigente se previsto em convenção coletiva, com as mudanças ficou estabelecido no Art. 59-A da CLT, que as 12 horas diárias seguidas ou 48 horas semanais, e a cada 12 horas trabalhadas deverá ser concebida 36 horas interrompidas de descanso, este tipo de jornada poderá ser executado mediante acordo individual ou coletivo.

A jornada parcial era de até 25 horas semanais, sem horas extras ou possibilidade de converter 1/3 das férias em abono. Com a reforma trabalhista a jornada passou a ser de 30 horas semanais sem extras ou 26 horas semanais com possibilidade de 6 horas extras e acréscimo de 50% sobre a hora normal. O pagamento do salário de ambas modalidades de carga horária é proporcional a jornada de trabalho (Art. 58-A §1º, §2º, §3º, §4º, §5º, §6º e §7º, CLT).

A prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres era concebida com autorização do setor de saúde e segurança, com a reforma deverá haver uma licença prévia com exceção para jornadas 12x36 (Art. 60, parágrafo único, CLT). Em casos em que o colaborador habitasse em localidade de difícil acesso, avaliava-se o tempo gasto para deslocamento na jornada de trabalho, com a reforma, o tempo gasto no deslocamento passou a não ser computado na jornada de trabalho, pois foi considerado um período em que o indivíduo não estava à disposição do empregador (Art. 58 § 2º, CLT).

Conforme o Art. 4, § 2º, da CLT, não será considerado como horas trabalhadas, as horas que o indivíduo se manter dentro da empresa e não estiver executando ordens ou tarefas para o empregador. Seja por motivos apenas, de busca pela proteção pessoal, por más condições climáticas entre outros aspectos.

Outra mudança que ocorreu foi em relação a mulheres que amamentam, foi revogado os 15 minutos antes do início da prestação de serviços (previsto antes no Art. 384, CLT), e estendido o direito a dois períodos de 30 minutos dentro da jornada para

amamentar também às adotantes, conforme Art. 396, da CLT. E o intervalo deverá ser feito mediante acordo entre o empregado e o empregador (Art. 396 § 2º, da CLT).

Em relação a modalidades de contratos surgiu o contrato verde amarelo, a medida provisória 905/2019, para jovens com idade até 29 anos que buscam pelo primeiro emprego, desconsiderando como primeiro emprego casos como: menor aprendiz, contrato de experiência, trabalhos avulsos ou intermitentes. Nesse contexto, qualquer pessoa que tenha algum desses vínculos não será impedida de participar da nova modalidade. Vale salientar que, a empresa não tem custos com encargos e os direitos remunerados ao colaborador é diferenciado de um contrato na modalidade indeterminada. Em 20 de abril de 2020 foi publicado a medida provisória 955/2020 que revogou o contrato verde e amarelo, regido pela medida provisória 905/2019. Segundo Martinez (2020), o contrato verde e amarelo funcionaria nos moldes do Art. 455 da CLT, conforme os demais contratos de tempo determinado, com período máximo de 24 meses, podendo ter seu término antes.

O Trabalho intermitente não estava previsto na Legislação anterior, essa modalidade de contrato foi uma grande inovação da reforma trabalhista. O colaborador é contratado para trabalhar por períodos não contínuos, recebendo pelos dias, horas e meses trabalhados, podendo receber 13º, férias, FGTS ao fim de cada período trabalhado. Caso ambas das partes não cumpram o contrato poderá pagar até 50% da remuneração combinada para o período contratual, apesar de ser um contrato diferente o mesmo tem o direito igualmente demais tipos de contratos, a férias.

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (BEZERRA LEITE, 2018, p.398).

O “Home Office” ou “Teletrabalho” que não estava previsto nos artigos da CLT, foi agregado após a reforma trabalhista de 2017. Os colaboradores poderão trabalhar de casa, porém os recursos devem ser de responsabilidade da empresa e as horas extras que

forem realizadas no home office não deverá ser consideradas (Art. 75, CLT). Pode-se entender que o controle das horas extraordinárias em home office é inexato, porém compreende-se que assim como o colaborador pode extrapolar as horas trabalhadas, ele pode ter períodos ociosos e com maior flexibilidade em casa.

O Art. 3 da CLT conceitua como empregado: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Sendo assim os trabalhadores autônomos não se encaixam, pois trabalham de forma eventual, tendo em vista que as empresas por não possuir nenhum vínculo empregatício, tenha se quer alguma responsabilidade com essa categoria. Com a reforma, foi acrescentado na CLT o Art. 442-B que assim preconiza: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no Art. 3 desta Consolidação”.

A Terceirização de serviços era permitida apenas para atividades-meio, com a reforma trabalhista fica disponível a terceirização para atividades-fim. Conforme a Lei nº 6.019/1974, é autorizado a terceirização de qualquer serviço de uma empresa e vedada a recontração de um colaborador desligado antes dos 18 meses, como terceirizado. Essa regra foi constituída, pois, as empresas poderiam se aproveitar para diminuir os gastos com encargos.

Com a mudança na lei trabalhista destaca-se a súmula 428 que diz que o colaborador ficará sobreaviso caso o empregador solicite de seus serviços, mesmo estando em seu período de descanso deverá atendê-lo, sendo remunerado 1/3 sobre sua hora normal.

Contudo, diante dessas mudanças podemos perceber que houve sim uma flexibilização, principalmente para pagamentos de direitos dos trabalhadores. Um exemplo é o prazo para pagamento das horas extraordinárias, o colaborador excede seu horário com expectativa de receber um valor a mais, e espera um tempo bem maior para ter esse retorno. Em relação a jornada de trabalho e os tipos de contratos, nota-se as variadas alternativas para que as pessoas estejam empregadas e adquiram uma renda no fim do mês, porém, o tempo que se dedicar na organização futuramente não lhe trará nenhuma projeção de valores.

Segundo informações da revista Veja, publicado dia 10 de novembro de 2018 (um ano após a reforma), os defensores da reforma acreditavam no aumento das vagas de emprego para os trabalhadores, porém o que ampliou foi a quantidade de trabalhadores autônomos, temporários, intermitentes e terceirizados. Ou seja, as diversidades de opções estão sendo utilizadas e essas podem sim trazer experiências para o indivíduo, porém, a perspectiva futura de valor é inexistente, pois algumas empresas provavelmente vão optar por um meio de contratação que não lhe tragam um alto custo, e sim uma modalidade que satisfaça a sua necessidade por um custo menor.

Os indivíduos que se encontram ansiosos por uma oportunidade, na preocupação de não conseguirem um emprego efetivo com todos os seus direitos trabalhistas garantidos, têm a tendência de optar pelas oportunidades que lhes aparecerem primeiro, se forem estas as mais ofertadas no momento pelas organizações, no intuito de suprir suas necessidades pessoais ou na preocupação de cumprir com suas obrigações, se tornam a opção “á caráter de urgência” para quem precisa e no desespero precisa escolher alguma atividade que lhe traga um retorno financeiro imediato.

BENEFÍCIOS X PREJUÍZOS: CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

Segundo o Art. 59, da CLT a jornada diária poderá ser ajustada e compensada desde que aconteça no mesmo mês respeitando a limitação de dez horas diárias. Podendo ser negociado entre patrão e empregado, com força de lei. Com as alterações ocorridas na lei trabalhista, tivemos aspectos positivos e negativos tanto para o colaborador, quanto para a empresa.

A reforma trabalhista apresentou novas modalidades, facilitando para que as empresas se adaptasse a novas formas de trabalho para seu benefício próprio, diminuindo os custos que traziam para o trabalhador algum equilíbrio ou garantia. Assim, certificando-se da irresponsabilidade da organização com seus colaboradores, é evidente que o trabalhador acaba optando por gerar sua própria receita por meio da informalidade. “O trabalho informal se apresenta como alternativa de geração de ocupação e renda para os colaboradores excluídos do mercado formal”. (SOARES, 2003, p.10), sabe-se que esta

alternativa, é no intuito de buscar seus direitos e uma qualidade de vida, que possa lhe ofertar garantia, estabilidade e segurança.

Como pontos positivos, existem a flexibilidade de negociação entre empregado e empregador, em comum acordo com os sindicatos tanto em questões para admissão, quanto para demissão, mesmo que reduzindo a maioria de seus direitos. A flexibilidade do teletrabalho, podendo o trabalhador realizar suas funções em suas residências, de forma que, a cobrança da empresa sobre o colaborador é maior, sempre querendo maior lucro. O Trabalho intermitente, onde o colaborador é contratado para trabalhar de forma contínua, por dia ou horas contratadas. A compensação do banco de horas em até seis meses e acordado com o empregador.

Segundo Souto (2017), “a reforma foi uma oportunidade em meio à crise econômica para expansão dos lucros por meio da exploração dos trabalhadores, sendo que sem uma contrapartida social”. Isso fica claro, quando percebemos a quantidade de retorno financeiro que a reforma trouxe para as organizações. Outro ponto importante, é quando o autor menciona a reforma como um golpe dado nos trabalhadores e trabalhadoras, o que ocorreu de fato. Os trabalhadores lutaram para conquistar melhorias no ambiente em que passam a maior parte de tempo e com muita facilidade perdem uma quantidade de benefícios adquiridos.

Outros reflexos que trazemos com a reforma, é o deslocamento do empregado até a empresa, já não será mais contabilizado como parte da jornada. O enfraquecimento do poder sindical na obtenção de direitos trabalhistas, as condições das grávidas em ambientes insalubres (desde que não afete a saúde do bebê), porém não deixa de expor a gestante.

Em contrapartida, o aumento da jornada com a mesma remuneração e flexibilidade no recebimento das horas extras, conseqüentemente prejudica a vida social do empregado. Entretanto, com a modificação da jornada de trabalho pelo empregador, de forma que a empresa por si só seja beneficiada, trouxe prejuízos ao trabalhador. Visando que antes que inicie ou termine sua jornada de trabalho, o empregado poderá desenvolver outras atividades fora da sua jornada.

Em linhas gerais, o legislador da Reforma teve por objetivo restringir, de forma irracional e desumana, a mensuração da jornada de trabalho do trabalhador, suprimindo o tempo de trajeto externo e interno, além de escoimar do tempo à disposição uma série de hipóteses fáticas na contagem do número de horas diárias. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p.788).

O Art. 468 da Reforma trabalhista 2017 prevê que - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Porém, observa-se atitude maliciosa do empregador em causar prejuízos ao empregado, ou impedir a execução de outros contratos de trabalho, contribuindo para que o colaborador seja seu dependente.

Os fundamentos de ordem social e familiar são muito importantes, na medida em que é no período de descanso que o trabalhador tem a possibilidade de estar com seus amigos e familiares, o que contribui para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras. (BEZERRA LEITE, 2018, p.474).

FLEXIBILIZAÇÃO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Assevera Martins (2013) que, a flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise.

Nesse contexto, com a flexibilização nas empresas, os empregados perdem de forma redutiva os direitos adquiridos ao longo tempo. Segundo (BEZERRA LEITE, 2018). “O direito do trabalho, mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica, sofre influência direta das mudanças e transformações verificadas no campo econômico, social e político”. Percebemos isso, ao identificar pessoas trabalhando horas a mais e terem seus salários reduzidos, sabendo que terão maiores desgastes físicos e psicológicos. Conseqüentemente com isso, reduzindo sua produção diária devido ao cansaço adquirido

ao longo dos dias, e como resultado de tantas mudanças a viabilidade de um aumento no número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais dentro das organizações.

O retrocesso é evidente, com notório desrespeito ao princípio constitucional da vedação de retrocesso e ao da aplicação da regra mais favorável. O fundamento riscos à saúde, em desrespeito à condição humana do trabalhador que informa o direito ao intervalo. (MARILANE et al., 2017, p.82).

As empresas que optam por incluir, a nova flexibilização no cotidiano dos trabalhadores, não filtram as perdas que podem trazer para si e para os trabalhadores. Muitas esperam que, se o trabalhador aumentar sua jornada de trabalho, por consequência irá aumentar os ganhos da empresa, alguns casos ocorrem positivamente esse aumento aplicando “o novo modelo flexível”. Em outros casos, além de perder dinheiro, tornam os empregados mais insatisfeitos e propícios a adquirir problemas de saúde, mudanças na rotina afetando sua qualidade de vida e trazendo-lhes transtornos. As empresas de forma direta, desejam reduzir o máximo de custos com seus funcionários e a reforma lhes permitem essa redução.

Entre tudo isso, um ponto positivo é que os colaboradores podem ter uma autonomia maior com seu gestor, podendo resolver questões de forma mais clara e sem muita burocracia, assim não perdem muito tempo e retornam mais rápido para executar suas tarefas. Desta forma, o colaborador irá trabalhar de forma mais satisfatória e empenhado em suas obrigações, assim o empregador entende que a empresa está visando os seus interesses. De acordo com Martins (2013),

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordens econômicas, tecnológicas ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

De acordo com Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período entre dezembro de 2018 a dezembro de 2019 foram gerados 1.028.814 mil postos de trabalho, um número ainda abaixo da previsão do governo que era de 2 milhões de empregos no país. Além disso, outro ponto analisado foi a redução das ações trabalhistas,

devidos às novas regras de acordo com empregado e empregador. Segundo o boletim Conjur, foi divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que no primeiro ano após a reforma houve uma redução em 36% das reclamações trabalhistas. Mas isso ocorreu devido ao grande número de milhões de desempregados, pois se estivesse mais trabalhadores em serviço o número ainda poderia ter sido maior, com a possibilidade de tantas infrações cometida pelas organizações diante destas mudanças.

De acordo com Bezerra Leite:

A flexibilização de desregramento consiste na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, ou seja, independentemente de negociação coletiva. Este tipo de flexibilização pode implicar desregulamentação de um direito ou instituto como, por exemplo, a estabilidade decenal (CLT, art. 492), que foi substituída pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; ou regulamentação, que ocorre quando uma lei nova cria outra forma de relação jurídica, como é o caso do trabalho temporário (Lei 6.019/74). (2018, p.313).

Com a flexibilização, por outro lado poderá haver um aumento na produtividade das empresas, num maior engajamento dos colaboradores e na retenção de talentos na empresa. É claro que a jornada de trabalho flexível é cheia de desafios e exige da empresa um planejamento prévio para ser aplicado, e nem todas as empresas estão preparadas para isso. Por outro lado, após as modificações da reforma, será válido o acordo entre empregado e empregador, no entanto de forma compreensiva com o intuito de evitar ações trabalhistas.

3. METODOLOGIA

A metodologia é uma etapa muito significativa, através o tipo de estudo aplicado, e todas as etapas que foram necessárias para alcançar o resultado. A reforma trabalhista rendeu muitas especulações, foi e é um assunto considerável para as empresas, o empregado e a área do direito do trabalho.

Nesse sentido, a metodologia empregada ao artigo foi de natureza básica, pois tem o objetivo de gerar conhecimento, sem haver a aplicação prática ou obtenção de lucro acerca da análise do tema. Em relação à abordagem, o método utilizado foi o qualitativo.

Através de um estudo qualitativo, produzindo uma pesquisa de cunho aplicado que resulta em conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolvendo verdades e interesses locais conforme esclarece Prodonov (2013), quando trata classificação da pesquisa sob o ponto de vista da natureza.

Os conhecimentos que serão explanados objetivaram abarcar o tema em comento através da revisão bibliográfica, informações sobre o problema os quais foram obtidos a partir do levantamento de dados bibliográficos que foram feitos na doutrina, artigos científicos na jurisprudência e na análise textos legislativos dentre eles a Constituição Federal e a CLT, com análise de alguns dados que se deram em consequência da reforma, para chegar ao resultado estabelecido.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por meio dos estudos sobre a reforma trabalhista de 2017 identifica-se não apenas a facilidade nas novas modalidade contratuais, como também a quantidade de possibilidades para o cumprimento da jornada de trabalho. Compreende-se que as diversidades existentes de contratos, contribuíram para que as empresas contratassem o profissional correto da forma mais barata, que trabalhem mais horas por uma remuneração menor. Dentre diversos acordos entre empresa e trabalhador foi o que se observou anteriormente com as facilidades que foram apresentadas para contratação de novos colaboradores e sua jornada de trabalho dentro da empresa, conforme sintetizamos no quadro abaixo as respectivas mudanças nas modalidades de contratação e nos tipos de jornadas.

Quadro 1- Comparativo do antes e após a reforma da CLT em 2017

DIREITOS TRABALHISTAS	COMO ERA ANTES	COMO FICOU
BANCO DE HORAS	Elaborado pelo sindicato e compensado em até um ano.	Acordo individual e por escrito, a compensação deverá ser feita em até seis meses.
INTERVALO INTRAJORNADA	Intervalo mínimo de 1 hora para jornadas superiores a 6 horas e para jornadas de até 6 horas era de 15 minutos.	O mínimo para jornadas superiores a 6 horas é de 30 minutos.
PAGAMENTO DE HORAS INTRAJORNADA	Na ausência do gozo do intervalo, o pagamento era da hora cheia.	É feito o pagamento apenas do tempo suprimido, com acréscimo de 50% sobre a hora.
JORNADA DE TRABALHO	Jornada de 44 horas semanais e 220 horas mensais.	Jornada 12 x 36 ou 48 horas semanais.
JORNADA PARCIAL	25 horas semanais sem horas extras, e possibilidade de conversão de 1/3 das férias e abono.	30 horas semanais ou 26 horas semanais, com direito a realização de 6 horas extras a 50%.
PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM LOCAIS INSALUBRES	Somente mediante autorização do setor de saúde e segurança.	Licença prévia com exceção para as jornadas 12 x 36.
HORAS INTINIERE	Eram consideradas.	Não são consideradas horas extras, pois o colaborador não está à disposição da empresa.
SERVIÇO EFETIVO	Eram consideradas.	O período dentro da empresa sem executar alguma demanda, não é considerado horas extras.
JORNADA PARA AMAMENTAÇÃO	Era concebido 15 minutos antes do início do expediente, e dois períodos de 30 minutos para amamentar.	Revogado os 15 minutos e acrescentado as adotantes no gozo dos dois períodos de 30 minutos.

CONTRATO VERDE E AMARELO	Não existia.	Oportunidade de primeiro emprego para jovens de 18 a 29 anos, sem custos com encargos para o empregador.
CONTRATO INTERMITENTE	Não existia.	O trabalhador trabalha de forma não contínua, recebendo apenas pelo período trabalhado.
TELETRABALHO (HOME OFFICE)	Não existia.	Colaboradores trabalham em casa, porém os recursos devem ser concebidos pela empresa.
TRABALHO AUTÔNOMO	Trabalhador eventual e sem nenhuma responsabilidade da empresa	Possui todas as formalidades legais.
TERCEIRIZAÇÃO	Apenas de atividades-meio.	Atividades fins passou a fazer parte, e em caso de desligamento a recontração só poderá ser feita com 18 meses.
SOBRE AVISO	Não existia.	O colaborador em período de descanso, deve ficar sobre aviso, caso seja convocado.
NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO	Os direitos dos trabalhadores eram assegurados pala CLT.	Assuntos como: Jornada, banco de horas, contratos participação de lucros ficam livres para negociação entre empresa e empregado.

Fonte: Elaborado por Bárbara Regina, 2020.

Segundo o gráfico abaixo publicado pelo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) – apresenta- se número de empregos formais de dezembro de 2018 a dezembro de 2019. No final do ano de 2019 ocorreu uma queda na contratação, em relação a alguns meses anteriores neste mesmo ano. Com isso, pode-se perceber que mesmo após a reforma trabalhista o número de trabalhadores no regime CLT é muito baixo. Tendo em vista, um possível aumento desses dados a depender das empresas e seus

respectivos ramos, esse crescimento se eminente, será por motivos da pandemia que surgiu no início do ano de 2020.



Figura 1 – Brasil- Saldo do emprego celetista nos meses de Dezembro/2018 a Dezembro/2019

Fonte: Caged

Com a reforma trabalhista, houve uma flexibilização dos contratos assim como das jornadas de trabalho. A CLT afirma no Art. 3 que o vínculo empregatício se dar após o registro em carteira e assinatura do contrato, sabemos que as empresas que descumprirem o Art. 47 da Lei 13.467/2017, poderão pagar uma multa ao empregado pela ausência do registro, conforme previsto na CLT. Se mesmo com uma CLT rígida existiam ilegalidades, com a flexibilização, as oportunidades para as empresas se tornaram ainda maiores, tendo em vista, a ausência de uma fiscalização trabalhista assídua.

As modalidades de contratação, como pessoas jurídicas, serviços terceirizados entre outras, são vínculos que não obrigam as empresas a realizar prestação de contas, referente aos encargos. As organizações têm uma demanda imediata, contratam por curto tempo e pagam muito menos por isso. Além, dos ajustes nas jornadas, que tem concedido às empresas várias oportunidades de descumprir a lei ou de dispor de um custo financeiro bem menor.

A empresa passa a controlar o tempo do empregado conforme as suas necessidades de produção; assim, num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. A proposta livra a empresa de contratar novos empregados no máximo da produção, inviabilizando o aumento de postos de trabalho e, no mínimo, mantendo os altos níveis de desemprego. (FREITAS, 1998: p.3 e 4)

Contudo, estas mudanças trouxeram grandes impactos para diversos âmbitos da sociedade, seja ele: social, econômico, financeiro, político e etc. Expôs também muitas possibilidades e opções, em que o colaborador estará empregado, porém com o retorno inferior ao que receberia antes da reforma trabalhista, e sem perspectiva a longo prazo, ou garantia de estabilidade na velhice. Como vimos, todos estes prejuízos foram causados pela aprovação da nova lei, concernente às opções de admissão e as novas peculiaridades no cumprimento da jornada, todos estes inspirados pela flexibilização das leis trabalhistas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contudo que foi analisado, através de pesquisas e levantamento bibliográfico, pôde-se perceber o quanto a reforma flexibilizou as rotinas trabalhistas dentro das organizações, foram alterados 54 artigos, 9 foram revogados e 43 artigos foram criados. Principalmente, no que diz respeito a jornada e tipos de contrato de trabalho, mesmo com tantas restrições existentes antes a reforma, as empresas conseguiam “driblar” a lei, não poderíamos esperar resultados diferentes, diante de tantas opções concedidas com a reforma trabalhista. As mudanças propuseram diversos caminhos para os gestores/empresários diminuir seus custos e obter a produtividade especulada, tendo em vista que a maioria das mudanças trouxeram benefícios para os empregadores.

Anteriormente as mudanças, podia-se identificar pessoas trabalhando sem vínculo empregatício e excedendo sua jornada de trabalho, com a flexibilização esses fatores só aumentaram, pois, as facilidades para essas falhas se tornaram maior, como visto no decorrer do artigo. Foi concedido maior carga horária de trabalho para indivíduos, e conseqüentemente jornadas cansativas e de esgotamento físico.

A Reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas traz um parecer, de que as mudanças foram apenas em prol das organizações e não para assegurar os trabalhadores dos seus direitos. Os trabalhadores ficaram cada vez mais submissos a um contrato de trabalho, além de facilitar o estabelecimento de regras sem um mediador, apenas por

acordo entre empresa e o empregado, que pode ser suscetível a fraude ou falta de compreensão por parte do colaborador.

Estamos vivendo um período de Pandemia, o que não é nosso foco de discussão aqui, mais vale ressaltar que os trabalhadores puderam perceber o impacto de algumas mudanças com a reforma, em meio a essa crise. Por que não mencionar, as medidas provisórias que foram implementadas para contribuir com as empresas que estão com o lucro reduzido, porém não deixou de impactar na rotina dos trabalhadores? Segundo o IBGE a taxa de desocupação avançou para 12,2%, houve um crescimento de desemprego, e sabemos que os impactos vieram para os trabalhadores informais que também tiveram suas rotinas modificadas. A consequência para os indivíduos que tinham carteira assinada será a busca por novas alternativas de sobrevivência.

Sendo assim, as empresas obtiveram os maiores resultados, em relação ao que a nova legislação ofertou para o mercado. Os trabalhadores criam expectativas de que estão sendo beneficiados, pois existem mais probabilidades de se inserirem no mercado de trabalho, porém para as organizações são apenas uma mão de obra a curto prazo e por um custo menor.

A ausência de aprofundamento sobre o assunto faz com que alguns trabalhadores pereçam por falta de entendimento. Este estudo contribuiu para esclarecer algumas dúvidas sobre a reforma, referentes às alterações de contrato e jornada de trabalho, nossos resultados são inteiramente para resolução da problemática inicial e contribuição para os diversos âmbitos da sociedade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: OBRA REVISTA E ATUALIZADA CONFORME A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E INOVAÇÕES NORMATIVAS E JURISPRUDENCIAIS POSTERIORES**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FEDERAL, Senado. **Consolidação das Leis do Trabalho- CLT: e normas correlatas**. 1. ed. Brasília: Coordenação de Edições Técnicas, 2017. p. 14-189.

GALVÃO, Paulo Braga. **Os direitos sociais nas constituições**. Editora LTr, 1981.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; **Direito do trabalho** – 9.ed.–São Paulo: Atlas, 2019.

KREIN, José Dari et al. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001.

KREIN, José Dari. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.: il.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho - Brasil I. Título. 17-1471 CDU-349.2(81).

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2020.
MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1 900.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

8ª Edição 2024 | 13 e 14 de setembro de 2024
Salvador, Bahia (Região Nordeste)

MTE. **CAGED - Dez 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged>. Acesso em: 9 mar. 2020.

OLIVEIRA, Aristeu De. **MANUAL DE PRÁTICA TRABALHISTA**: Orientações Trabalhistas, Orientações Previdenciárias, Trabalhador doméstico e E-social. 49. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2014. p. 1-954.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do TRABALHO**: concursos públicos. 22. ed. Salvador- BA: JusPODIVM, 2019. p. 23-494.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 1, 2017.

SOARES, Marcos Antonio Tavares. **Trabalho informal**: da funcionalidade à subsunção ao capital. Edições Uesb, 2008.

SOUTO, MAIOR Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista**: (a Lei n. 13.467/2017). Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 194-210, nov. 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**: Organizadores: Marilane Oliveira Teixeira. et al. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 328.

VEJA.ABRIL. **Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/>. Acesso em: 29 abr. 2020.