

Faz sentido se preocupar com a Reforma Trabalhista? por Luciano Grossi, em 17/07/2017

Muito se fala sobre a Reforma Trabalhista e a perda de dinheiro. Mas realmente faz sentido se preocupar com essa Reforma? Neste artigo é analisado a lei que reforma a CLT e seus principais pontos.

<https://www.administradores.com.br/artigos/negocios/faz-sentido-se-preocupar-com-a-reforma-trabalhista/105799/>

A Reforma Trabalhista foi aprovada. Toda reforma é complicada. Mesmo as mais planejadas, o arquiteto faz o projeto, o engenheiro avalia as estruturas, o pedreiro vai lá e faz do jeito dele, do jeito que sempre faz. Cada um tem seu ponto de vista sobre como as coisas devem ficar, mas uma coisa é certa: toda casa antiga, vez ou outra, necessita de uma reforma.

Assim também acontece com as leis. A CLT, ou Consolidação das Leis Trabalhistas, foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, por Getúlio Vargas, com prazo de 6 meses para começar a valer, entrar em vigor. O nome “Consolidação” significa que antes haviam algumas leis que tratavam das relações individuais e coletivas de trabalho, e esse Decreto-Lei veio substituir todas elas por um instrumento único. Na verdade, as relações trabalhistas eram discutidas pelos sindicatos e era comum problemas trabalhistas virarem caso de polícia.

Quando você abre a CLT no site do Planalto de forma completa, você pode observar o tanto que aquele Decreto-Lei de 1943 foi alterado nesses 74 anos de existência. Somente em 1943 mesmo ele foi alterado 3 vezes (Decretos-Lei 5.922, 6.053, 6.110). Em 2017, antes da chamada “reforma trabalhista” que tanto se discute, também já foi reformada 3 vezes (Leis 13.415, 13.419 e 13.420). Filtrando todas os Decretos-Lei, Leis, Leis Complementares e Medidas Provisórias que alteram a CLT, encontrei 185 alterações, grandes e pequenas! A Reforma Trabalhista feita pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi a 186ª alteração na CLT (média de 2,5 alterações por ano).

Isso tudo para lembrar que, como as casas, as leis devem e são reformadas vez ou outra! As leis não são imutáveis e devem se adaptar aos anseios e necessidades da população e do país. A Constituição de um país sim deveria ser a guardiã do que fosse soberano e imutável, mas a nossa é tão grande, complexa e detalhada que já passou por 96 emendas constitucionais desde 1988, em 29 anos de existência (média de 3,3 alterações por ano! Como curiosidade, a Constituição dos Estados Unidos teve 0,12 alterações por ano, em seus 228 anos). Em junho de 2017 houve a 96ª emenda, que “acrescenta § 7º ao art. 225 da Constituição Federal para determinar que práticas desportivas que utilizem animais não são consideradas cruéis, nas condições que especifica”, e o Congresso vem preparando a 97ª para antes de outubro, a chamada Reforma Política. Faz sentido tanta alteração na Constituição? Se há assuntos que necessitam ser alterados na Constituição, esses assuntos talvez devem ser tratados por leis ordinárias, como a CLT, deixando a Constituição mais simples e objetiva.

Cito a questão da Constituição para mostrar que há assuntos sim que precisam ser revistos constantemente. E as relações trabalhistas se alteram com o tempo e necessitam ser revisadas, como vem sendo. Isso posto, é claro que a chamada Reforma Trabalhista aprovada em agora em julho de 2017 pelo Congresso e sancionada rapidamente pelo Presidente, foi uma alteração grande (mais de 100 pontos) e vamos aqui analisar as principais.

Convenção acima do previsto na Lei - A convenção coletiva (feita através dos sindicatos e sujeitas à justiça do trabalho) e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (Art. 611-A incluído):

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Não podem ser objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos (Art. 611-B incluído):

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;*
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);*
- IV – **salário mínimo**;*
- V – valor nominal do **décimo terceiro salário**;*
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*
- VIII – salário-família;*
- IX – repouso semanal remunerado;*
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;*
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;*
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;*
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;*
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*
- XVI – **aviso prévio** proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*
- XVII – **normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;*
- XIX – aposentadoria;*
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;*
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;*
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;*
- XXVI – **liberdade de associação profissional ou sindical** do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;*
- XXVII – **direito de greve**, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;*
- XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;*
- XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;*
- XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.*

Em resumo, os direitos básicos não podem ser negociados pelos patrões com os sindicatos.

Quem tem nível superior e recebe valor acima do dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (cerca de R\$ 11 mil) passa a ter direito de negociar suas relações contratuais negociadas individualmente, independente de sindicato, observados os itens liberados e não liberados acima (Art. 444, parágrafo único incluído).

Tempo à disposição da empresa - O deslocamento entre a residência e a empresa, quando é feito em transporte da empresa e de difícil acesso, era contado como hora de trabalho desde 2001 e agora não será mais (Art. 58, parágrafo 2º alterado e 3º revogado). Deixam também de ser consideradas como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme (Art. 4º, §2º incluído).

Horário de almoço - Antes o funcionário era obrigado a descansar ou fazer seu horário de almoço de no mínimo 1 hora para uma jornada de 8hrs. Esse limite mínimo passa a ser de 30 minutos, permitindo o funcionário terminar sua jornada mais cedo, ainda assim se convencionado coletivamente (Art. 611-A incluído).

Jornada de Trabalho - A jornada de trabalho continua limitada a 44 horas semanais e 220 horas mensais. No entanto, agora a CLT admite jornadas de 12 horas alternadas com 36 horas de descanso (Art. 59-A incluído). Esse tipo de jornada já é utilizado por profissionais como seguranças, porteiros, médicos, enfermeiros e demais profissionais de saúde e a CLT ainda não estava adaptada à essa realidade.

Férias - Antes o funcionário somente podia dividir suas férias em duas parcelas anuais, ainda assim somente em caso excepcional, sendo que a menor parcela devia ter pelo menos 10 dias (1 férias de 30 dias ou 2 férias de 15 dias ou 2 férias de 10 + 20 dias, por aí em diante). Agora o funcionário vai poder optar por parcelar suas férias em até 3 vezes, mesmo sem excepcionalidade, sendo que uma deve ter pelo menos 14 dias e a menor parcela deve ter pelo menos 5 dias. (Art. 134. §1º alterado)

Rescisão - A rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só era considerada válida, segundo a CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho. A nova regra revoga essa condição (Art. 477 alterado).

Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há comum acordo entre a empresa e o funcionário. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, de acordo com o montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), até o máximo de 80%, mas não recebe o seguro-desemprego (Art. 484-A incluído).

Antes, quando o empregado pedia demissão, mesmo com o consentimento do empregador, não tinha direito a nada! Isso fazia com que muitos empregados fizessem acordo com seus empregadores para que fossem demitidos; com isso, recebiam uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS (que era devolvido, por fora, ao empregador que aceitava o esquema) e tinha direito ao saque integral do FGTS e seguro-desemprego. Com a mudança, o legislador espera que esse esquema seja menos frequente. Será?

Trabalho por hora e autônomo - A CLT passa a admitir o trabalho chamado “intermitente”. Considera-se como intermitente o contrato de 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 (§3º do Art. 443 incluído). Antes esse tipo de trabalho era feito sem embasamento legal e, portanto, o empregado não tinha os direitos garantidos, o que ocorre agora.

O mesmo ocorre com a contratação de profissional autônomo, com ou sem exclusividade, que antes não era prevista pela CLT (Art. 442-B incluído).

Contribuição sindical - A contribuição sindical era obrigatória a todo empregado da iniciativa privada. A contribuição era descontada obrigatoriamente pelo empregador no mês de março, no valor equivalente a um dia de trabalho do funcionário, e entregue ao sindicato da categoria econômica do empregado. Por ser impositiva, era também chamada “imposto sindical”. Agora a contribuição deixa de ser impositiva, necessitando autorização prévia do empregado para seu recolhimento (Arts. 578 e 579 alterados).

Comissão de fábrica - Toda empresa com mais de 200 empregados deverá ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderão participar inclusive os não-sindicalizados. Não poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio. (Art. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D incluídos)

Quitação anual - O novo texto cria um termo anual facultativo, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, com as horas extras e adicionais devidas. (Art. 507-B incluído)

Salários - Passam a ser consideradas remuneração apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (Art. 457, §1º alterado). Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração (Art. 457, §2º alterado).

Dessa forma, não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários, o que deixa mais dinheiro na mão do trabalhador. Isso reduz o valor pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e, conseqüentemente, o benefício a ser recebido, o que não te impede de economizar esse dinheiro extra e fazer suas próprias decisões de investimento.

Danos morais - Até agora, os juízes estipulavam o valor em ações envolvendo danos morais. A nova regra impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização (TÍTULO II-A, Arts 223-A a 223-G).

Trabalho Remoto / Teletrabalho / Home Office - Antes, a lei de 1943 não previa esse tipo de trabalho, muito realizado por profissionais de informática e design e cada vez mais comum, mesmo em escritórios e órgãos públicos. O trabalho remoto gera benefícios para empregados (economia de tempo de deslocamento, maior convívio com a família, às vezes liberdade de horários de trabalho, etc.) e empresas (economia de energia, água, café, de locação de espaço físico, diminuição de fofocas, trabalho por metas, etc.). Agora esse tipo de trabalho moderno, possível

somente com a tecnologia surgida nos últimos 20 anos, passa a ser regulada pela CLT (CAPÍTULO II-A, Arts. 75-A a 75-E incluídos).

Agora a CLT determina, por exemplo, que o teletrabalho deve ser expressamente definido em contrato de trabalho, que a alteração entre presencial e teletrabalho podem ser alteradas apenas se registrado em aditivo contratual, e se o empregador determinar unilateralmente a alteração, o empregado deve ter no mínimo 15 dias para a transição.

Cria ainda a possibilidade de se prever em contrato de trabalho que a empresa será a responsável pela aquisição dos equipamentos e reembolso de despesas (como energia) do empregado nessa modalidade de trabalho. E determina também que, mesmo nessa modalidade de trabalho, o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Terceirização - A Reforma prevê expressamente a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa (Art. 4º-A incluído). Porém, assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à (Art. 4º-C incluído):

- alimentação quando oferecida em refeitório;
- serviços de transporte;
- atendimento médico ou ambulatorial;
- treinamento;
- condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho

Ela proíbe pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos 18 meses, de figurar como sócio de empresa contratada, exceto se referido sócio for aposentado (Art. 5º-C incluído). Proíbe ainda que ex-empregados da tomadora demitidos há menos de 18 meses voltem a lhe prestar serviços na capacidade de empregados de empresa prestadora de serviços antes do decurso do referido prazo (Art. 5º-D incluído).

Aqui é importante lembrar que o empregado terceirizado é sócio ou empregado CLT da empresa contratada.

CONCLUSÃO - A Reforma foi grande. Muitos pontos alterados, e aqui eu resumi os principais. No dia da aprovação, vi um empresário numa rede social indignado com a reforma, com a perda dos direitos trabalhistas dos trabalhadores. Quando eu questionei sobre quais direitos ele entendia que estavam sendo excluídos, ele citou o 13º salário. Como visto à cima, o 13º continua sendo um direito não negociável, nem por convenção coletiva dos sindicatos! Nem se os sindicatos acordarem no corte do 13º para evitar a quebra financeira da empresa empregadora, isso será possível.

Provavelmente, ele se referia à terceirização. Realmente, se você for sócio de uma empresa prestadora de serviço ou Micro Empreendedor Individual (MEI), a empresa contratante irá pagar apenas pelos meses trabalhados; sendo que o ano tem no máximo 12, será impossível receber um 13º pagamento por serviço prestado. Nesse caso, cabe a livre negociação entre empresas contratantes (MEI também é uma empresa!). Cabe ao dono da empresa aceitar prestar o serviço por determinado valor acordado, como você acorda um valor de prestação de qualquer serviço que contrata – seja uma academia, uma diarista, uma impressão de uma apostila, etc.

Assim, as relações trabalhistas realizadas sob o regime da CLT foram reformadas em alguns pontos (a lei vai ficar com mais de 1000 artigos!), com algumas vantagens e desvantagens, como descritas acima. Mas ela foi modernizada, e somente a experiência poderá dizer se valeu a pena. Se algo não ficou bom, sempre haverá a possibilidade de uma 187ª, 188ª... alteração na CLT.

Porém, é importante lembrar que hoje temos:

- 88,9 milhões de pessoas ocupadas no mercado de trabalho;
- 33,4 milhões de trabalhadores com carteira assinada no Brasil, sob o regime da CLT;
- **14,2 milhões de desempregados;**

Esses dados mostram que mais da metade da população brasileira não trabalha sob regime de CLT. Muitas dessas pessoas está na informalidade e as mudanças podem aumentar o número de trabalhadores sob esse regime!

E você? O que acha? Faz sentido se preocupar com a reforma trabalhista? O que te preocupa mais? O que te agrada?

--- *Fontes:*

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>
- <http://www.conjur.com.br/2017-jul-14/entenda-principais-mudancas-reforma-trabalhista>
- <http://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>