



# CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA: O QUE TEMOS PARA O FUTURO?

Cristiano Augusto Galdino

Novembro de 2017

Bauru - SP

1. Breve Contexto de 1990
2. Incitação das Perdas
3. Alterações Aprovada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991
4. Contextualização e Pontos Levantados pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT-UNICAMP)
  - 4.1 *Mobilidade de Contratação*
    - 4.1.1 *Tercerizados*
    - 4.1.2 *Pejotização*
    - 4.1.3 *Uberização*
    - 4.1.4 *Remuneração do Trabalho*
5. Negociado Sobre o Legislado
6. Principais Pontos da Reforma, segundo Souto Maior
7. Aspectos no Meio Rural
8. Perspectivas

## **Resumo**

O trabalho desenvolvido aqui, tenta de forma mais sintetizada desenvolver as principais consequências da reforma trabalhista na vida dos empregados brasileiros, em especial do assalariado rural.

### **1. Breve Contexto de 1990**

A reforma trabalhista efetivada no governo atual, há tempos, vem sendo tentada ser implantada no Brasil. Desde os governos dos anos de 1990, há tentativas de efetuar o que o governo atual conseguiu. Durante os governos da década passada houve ganhos para a classe empresarial, podemos destacar o início mais ascentuado da flexibilização do trabalho e perdas significativas do salário mínimo durante esses Governos.

### **2. Incitação das Perdas**

Podemos delimitar aqui o início das perdas, ou das reformas, de forma não concreta. Isso se deu, segundo está avaliação, e para nos referenciarmos em uma consequência importante, logo no segundo governo DILMA, mais exatamente quando ela nomeia, de forma mal avaliada ou por pressões de sua base aliada, para o Ministério da Fazenda JOAQUIM LEVY, um engenheiro com doutorado em economia pela *Escola de Chicago*, escola com tradicional “cunho” mercadológico.

Após a nomeação de Levy (2014), em 2015, verifica-se algumas consequências da nova política macroeconômica. Políticas que visavam a redução de gastos e investimentos por parte do governo. “Não á desenvolvimento econômico sem investimentos”. Levy, claramente, não compactua com essa estratégia macroeconômica, dado, a sua formação mercadológica. Em 2015, é verificado que mais de 2,8 milhões de pessoas, em idade ativa, perderam seus empregos no primeiro triênio (Quadros, 2017).

As consequências da mudança do eixo macroeconômico do governo Dilma, e vamos nos ater somente a esse “erro” histórico, para nos limitar a outras explicações que também são coerentes, impactou no *impeachment* desse governo. Logo após o desastre de 2015, o PMDB assume o governo. De início se falava em não retirar nenhum direito dos empregados, porém, com o passar do tempo, já podia se ouvir falar em mudanças estruturais, começando pela Previdência e a própria reforma trabalhista. Setores empresariais, até então “calados nas sombras”, começaram a aparecer e apoiar o *impeachment*. E saíram de vez das sombras, como cita (Souto Maior, 2017), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP), Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT). Essas entidades patronais, começaram a reivindicar suas pautas. “Como se os culpados pela crise fossem os trabalhadores”. O presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), cita Maior, “chegou a mencionar que era preciso aumentar as horas semanais de trabalho de 44h para 80h”.

Em síntese, a derrocada do governo Dilma e a entrada do PMDB ao poder, abriu espaço tão esperado pelo setor empresarial do País, aguardado com muita ansiedade desde os Governos dos anos de 1990. “São nos momentos de crise que há espaço para as mudanças estruturais mais drásticas, seja como em 1945 (mudanças de caráter social democrata em nível mundial), ou seja, como em 2015 (mudanças neoliberais, mercadológicas, no caso brasileiro).

**3. Alterações Aprovada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991.**

Vamos nesta sessão, enumerar algumas das perdas decorrentes da reforma, segundo o texto final aprovado. Em destaque, mudanças que impactam mais diretamente o assalariado rural:

Art. 58.....
<b>§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</b>
Art. 59.....
§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.
§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR).
Art. 60.....
Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso." (NR).
Art. 71.....
§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
Art. 134.....
§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou

expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
§ 3º 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." (NR).
Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.
<b>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."</b>
<b>Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</b>
Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
I - por metade:
a) o aviso prévio, se indenizado; e
b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
§ 1º A extinção do contrato prevista no <b>caput</b> deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no <b>caput</b> deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."
<b>Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</b>
Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o

entendimento direto com os empregadores.
Art. 510C .....
§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.
<b>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</b>
<b>Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas." (NR).</b>
Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.
Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.
Fonte: Elaboração Própria

#### 4. Contextualização e Pontos Levantados pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do trabalho (CESIT-UNICAMP)

##### 4.1 Mobilidade de Contratação

“Destaca-se a ampla prevalência do contrato por prazo indeterminado. Em 2016, por exemplo, 96% do total de assalariados formais pela RAIS são por prazo indeterminado ou estatutário, apesar da possibilidade de inúmeros contratos atípicos. Os contratos atípicos são pouco expressivos, com exceção do setor público” (Cesit,2017). Os contratos por prazo indeterminado são especialmente flexíveis, cita o centro, o empregador pode em qualquer momento despedir o funcionário sem justificativa, pagando somente a multa.

##### 4.1.1 Terceirizados

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a terceirização avançou de forma descontrolada nos últimos anos, de modo que, esta modalidade de trabalho está intrinsecamente ligada a precarização do trabalho. Segundo o instituto terceirizados trabalham cerca de 3 horas a mais que o restante dos assalariados, ganhando cerca de 25% menos. “Em síntese, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de

remuneração e do número de direitos que deveriam compor o patrimônio jurídico do trabalhador” (CESIT,2017).

#### **4.1.2 Pejotização**

Fenômeno da contratação da pessoa jurídica. “O fenômeno que mais chama atenção é o crescimento do MEI (Micro Empreendedor Individual), que abrange 7,6 milhões de cadastrados em outubro de 2017. Em 2013, 49,7% dos MEI eram assalariados anteriormente (IPEA,2014). Além disso, há 4,3 milhões de empresas sem empregados segundo a RAIS de 2016.” (Cesit,2017). Esse artifício de recolocação ao mercado de trabalho, além das perdas de direitos trabalhistas, significa uma substituição do trabalho assalariado por pejotização(trabalho quase sem nenhum suporte de direitos trabalhistas garantidos na Constituição de 1988).

#### **4.1.3 Uberização**

“A uberização pode ser compreendida como um novo passo na flexibilização do trabalho, um vetor de informalização e de eliminação de vínculos empregatícios. Mostra-se extremamente bem-sucedida em eliminar direitos e proteções do trabalhador, em transferir-lhe riscos e custos do trabalho, sem deixar de tê-lo subordinado” (Cesit,2017). A Uberização, termo que faz referência ao aplicativo “Uber” (sistema de locação de transporte),significa na pratica que o trabalhador estará disponível ao capital em qualquer momento do seu dia,obtendo salários baixos e sem nenhuma segurança trabalhista.

#### **4.1.4 Remuneração do Trabalho**

“Os salários continuam muito baixos no Brasil no seu poder de compra, apesar de terem subido um pouco nos anos recentes. A elevação do salário, que se encontrava bastante deprimidos em 2003, explica-se pelo desempenho da economia e do mercado de trabalho, mas também pela política de valorização do salário mínimo e pelo reajuste salariais acima da inflação passada obtidos pelos sindicatos. A pequena elevação apresenta relação com a existência de regulação pública do trabalho, via Estado ou sindicatos” (Cesit,2017).

### **5. Negociado Sobre o Legislado**

No projeto da reforma, o governo tenta passar a idéia de “modernização”, no entanto, essa chamada modernização atinge o princípio de que a vontade do sujeito não pode prevalecer sobre o coletivo (patamar civilizatório mínimo). “O que se tenta, concretamente, é fazer com que os próprios trabalhadores sejam agentes de suas derrotas, vez que numa realidade de desemprego estrutural, de terceirização ampla, de trabalho intermitente como regra e de sindicatos fragilizados, os empregadores (sobretudo os grandes empregadores) terão amplas condições de impor a sua vontade, sempre com o argumento de que se as reduções não forem aceitas conduzirão os trabalhadores ao desemprego, o que, aliás, foi expressamente autorizado pelo projeto (o projeto da reforma expressamente autoriza e, assim até incentiva, as dispensas coletivas

sem justo motivo – o que vinha sendo impedido pela Justiça do Trabalho).”(Souto Maior,2017).

## 6. Principais Pontos da Reforma, segundo Souto Maior:

Direito-Material

**Banco de horas (válido também mediante acordo individual – para o lapso de 6 meses)**

**Trabalho temporário (ampliado para 180 dias, consecutivos ou não, podendo-se ampliar por mais 90 dias – nos termos da Lei n. 13.429/17)**

**Trabalho a tempo parcial (ampliado para 36 horas semanais – com possibilidade de trabalho em horas extras)**

**Mantém a recuperação judicial (Lei n. 11.101/05)**

**Terceirização atividade-fim, com responsabilidade apenas subsidiária do tomador, prevendo “quarteirização”**

**Trabalho intermitente, sem garantia sequer do recebimento do salário mínimo negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça**

**Dificulta a configuração do grupo econômico (exige controle efetivo)**

**Prescrição com compreensão restritiva (intercorrente – e pronunciamento de ofício)**

**Legaliza a jornada de 12x36 por acordo individual – com possibilidade, ainda, de realização de horas extras, suprimindo DSR e feriados**

**Teletrabalho (sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado)**

**Limitação das condenações por dano moral (com exclusão de responsabilidade da empresa tomadora dos serviços)**

**Prevê a condenação do empregado por dano extrapatrimonial**

**Parametrização da indenização por dano moral (ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido)**

**Cria a figura do “autônomo”, que trabalha com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não**

**Permite o contrato individual sobre o legislado para o empregado, com nível superior, que receba salário de R\$11.062,62 ou mais**

**Cria o termo de quitação anual ampla por ajuste extrajudicial, firmando também durante a vigência do contrato**

**Permite expressamente e, com isso, até incentiva, as dispensas coletivas e o PDV**

**Estabelece mecanismos processuais que, em concreto, impossibilita a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva**

**Elimina a ultratividade**

**Prevê que acordo coletivo prevalecerá sempre sobre a convenção (afronta o princípio da norma mais favorável)**

**Sem outras alterações, enfraquece os sindicatos, tornando facultativa a**

## **contribuição obrigatória**

**Atrai a lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, vendo-se o Direito Civil, inclusive, apenas parcialmente**

Direito-Processual

**Afastamento da Justiça do Trabalho: julgar conforme Código Civil**

**Dificulta a criação de súmulas pelo TST**

**Prevê a arbitragem para quem ganha R\$11.062,62 ou mais**

**Institui a homologação de acordo extrajudicial – estimulando a mediação**

**Assistência judiciária gratuita apenas para quem ganha até R\$1.659,39**

**Exige pedidos certos e com valores especificados**

**Impõe o pagamento de honorários periciais, mesmo na assistência gratuita**

**Impede o juiz de exigir honorários prévios**

**Honorários advocatícios: sucumbência recíproca**

**Litigância de má-fé para o reclamante**

**Procedimento prévio para a exceção de incompetência**

**Ônus da prova no padrão CPC**

**Legitima a figura do “preposto profissional”**

**Acolhe o incidente de desconsideração da personalidade**

**Liquidação da forma mais onerosa para o trabalhador**

**Impede a aplicação do IPCA para atualização do crédito do trabalhador**

**Acaba com a execução “ex officio”**

## **O que a “reforma” não faz**

Direito Material

**Garantir o exercício do direito constitucional de greve**

**Regular a proteção contra dispensa arbitrária prevista no inciso I, do art.7º da CF (na “reforma” a proteção só é conferida para quem aceitar diminuir o salário);**

**Estimular a atuação de fiscalização pelo Ministério do Trabalho**

**Regular, de forma ampliativa, as ações coletivas**

**Proibir o exercício de horas extras de forma ordinária (ao contrário, são incentivadas na “reforma” pela facilitação da compensação)**

**Punir as agressões reincidentes aos direitos trabalhistas (na “reforma” o instituto da reincidência é ainda, propositalmente, limitado, configurando-se apenas quando a repetição da conduta se dá na mesma relação jurídica)**

**Proibir revistas íntimas**

**-Punir o não pagamento de verbas rescisórias**

Direito-Processual:

**Facilitar a concessão da tutela antecipada**



## **7. Aspectos no Meio Rural**

Além de ser afetado de uma forma geral como os empregados urbanos, os trabalhadores rurais formais ou não, tem algumas especificidades.

No Brasil, segundo o IBGE, em 2015, existiam cerca de 14 milhões de trabalhadores rurais no Brasil, desses, somente 12% possuem carteira assinada, 17% trabalham informalmente e 68% são da agricultura familiar.

Os trabalhadores assalariados rurais, se levarmos em conta uma média de salários para tratorista, por exemplo, e segundo dados do Instituto de Economia Agrícola (IEA) de R\$1.533,00 ao mês, com a reforma retirando o direito das horas *in itinere* (que eram as horas ganhas do percurso de sua casa ao trabalho) perdeu entre 10% a 20% de seu salário, levando em conta, aproximadamente, 2 horas entre ida e volta do trabalho para sua residência. Isso significa que esse trabalhador poderá perder, no mês, cerca de R\$ 200,00.

Além disso, “Prêmios e Gratificações”, muito comum ao meio rural não serão mais considerados como parte do salário, ou seja, não incidirá mais sobre 13º Salário, FGTS, Seguro desemprego e INSS, reduzindo ainda mais a renda e direitos adquiridos.

Como o mercado de trabalho brasileiro é desigual, e com essa lógica do mercado regular as questões de trabalho, as desigualdades só tendem a piorar.

Com a reforma haverá impactos imediatos aos assalariados rurais, aos quais também, de imediato, afetarão a **Agricultura Familiar**, pois, parte da renda familiar dos agricultores familiares, vem do assalariamento. No Brasil, quase 70% (censo IBGE, 2006) dos alimentos produzidos, é feito pela agricultura familiar, outra consequência que aparecerá no decorrer dos anos e que não será bem vinda.

Segundo a última lista do Ministério do trabalho e emprego, no Brasil, da totalidade de trabalhadores encontrados em trabalho escravo ou análogo ao escravo, cerca de 70% são do meio rural, desses a maior parte pertence a empresas terceirizadas.

## **8. Perspectivas**

As perspectivas para o futuro são de “abundância” para o setor empresarial e de perdas quase que inúmeras aos trabalhadores brasileiros, seja do meio urbano ou rural. Cabe aos trabalhadores, sindicatos e instituições ligadas as questões do trabalho no Brasil, resistir e insistir para a retomada dos direitos adquiridos em 1988.

“Mas se você achar  
Que eu tô derrotado  
Saiba que ainda estão rolando os dados  
Porque o tempo, o tempo não para” (Cazuza, O tempo não para).

## Referências:

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Instituto Humanitas Unisinos. “Lista da Escravidão”.<http://www.ihu.unisinos.br/573033-lista-da-escravidao-nao-divulgada-pelo-governo-contem-gigantes-da-agroindustria>

IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD),2015.

Instituto de Economia Agrícola (IEA),2017.

MAIOR, Jorge Luis Souto.”A quem interessa essa “reforma” Trabalhista.<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>

Texto Para Discussão n 4.CESIT. “Relações de Trabalho”,2017.<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf>

Texto Final:  
“Reforma Trabalhista”.[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)

QUADROS, Waldir. Texto Para Discussão. “O retrocesso se explica”.Fevereiro de 2017.