

III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

A532

Anais do III Congresso de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-000-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tensões contemporâneas e consolidação da Democracia Brasileira.

1. Estado Democrático de Direito. 2. Direitos Fundamentais. 3. Direitos Humanos. I. III Congresso de Direito do Vetor Norte (1:2010 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

A compreensão crítica do direito e do processo do trabalho exige dos pesquisadores um visão crítico-transdisciplinar do sistema capitalista. Ou seja, no GT de DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO, realizado no II Congresso do Vetor Norte, no dia 22 de outubro de 2020, junto à FAMINAS-BH, foi possível levantar o debate de inúmeras temáticas que permeiam o universo de empregados e empregadores no Brasil.

O meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, visto como direito fundamental social; o direito à igualdade da mulher no mercado de trabalho; apontamentos críticos sobre a reforma trabalhista, especificamente no que tange ao princípio da vedação de retrocesso; a proteção jurídica isonômica e a dignidade humana dos empregados; o repúdio ao trabalho infantil; apontamentos críticos sobre atividades insalubres e perigosas são alguns dos temas que permearam os amplos e significativos debates ocorridos no respectivo GT.

O adoecimento mental e físico do trabalhador, a partir da existência do ambiente de trabalho adoecedor, foi amplamente debatido no respectivo GT, especialmente no que atine à comprovação do nexos causal no contexto da responsabilidade civil do empregador.

Por meio do despertar da curiosidade epistemológica, foram problematizados e discutidos inúmeros temas de relevância prática, teórica e atual.

Jonas Tadeu de Souza

Marcelo Baltar Bastos

Raphael Swerts Silva

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO AMBITO EMPRESARIAL

IMPACTS OF LABOR REFORM ON BUSINESS

Marina Garcia Valadares
Sara De Sousa Mendes

Resumo

O presente estudo tem como objetivo demonstrar os impactos da atual legislação trabalhista no âmbito empresarial. Destacando-se a importância do trabalhador para a sobrevivência e desenvolvimento da empresa. Não justifica o gestor independentemente do comércio de qual faz parte, se apropriar de métodos que beneficiam apenas aos seus interesses pessoais, desapropriando o colaborador de ideias próprias, como se ele não obtivesse direito de expressar opiniões e ser alguém formador de conhecimento. Adiante ao estudo, relata-se as implantações impostas na legislação e o impacto que a lei está causando e causará futuramente na estrutura do direito do trabalho e empresarial

Palavras-chave: Legislação trabalhista, Empregador, Direito, Trabalho, Empresa

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to demonstrate the impacts of current labor legislation in the business environment. Highlighting the importance of the worker for the survival and development of the company. It does not justify the manager, regardless of the trade of which he is part, to appropriate methods that benefit only his personal interests, expropriating the employee of his own ideas, if he did not have the right to express opinions and be someone who gives knowledge. The study reports on the implementations imposed by legislation and the impact that the law is having and will have on the structure of labor and business law in the future.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor legislation, Employer, Law, Job, Company

INTRODUÇÃO

É imprescindível destacar a importância significativa da lei trabalhista dentro de determinada empresa. Destacando-se que essas precisam seguir e respeitar o ordenamento proposto em relação à estrutura trabalhista, para que os colaboradores atuem prestando seus serviços de forma adequada.

O direito do trabalho, não se diz respeito apenas a um trabalho subordinado, mas também temporário, avulso, domésticos, dentre outros. A lei trabalhista em uma organização possui o intuito de assegurar que o trabalhador possa desempenhar seu papel dignamente, bem como contribuir para seu crescimento e garantir que a empresa possa exercer sua função social.

As empresas em grande parte, estão cientes das consequências e penalidades que são destinadas a elas, caso descumpram a Consolidação das Leis do Trabalho ou deixem de implantar seu uso na prática.

Os responsáveis por gerir a instituição, na maioria das vezes, exigem dos indivíduos uma diferenciada capacidade ao exercer suas funções, tendo em vista, um ideal baseado na ideia constituída pelo período pós- fordista, que demandava habilidades laborativas inovadoras. Caso o colaborador não alcançasse a atividade proposta a ele, seria considerado insignificante e consequentemente gerador de despesas sem retorno lucrativo para a contabilidade empresarial.

O que se percebe a grande importância e necessidade das normas eficazes para serem executadas dentro da empresa, onde, certamente o setor administrativo e a instituição como um todo deve acatar e respeitar o ser responsável pelo desenvolvimento do crescimento empresarial e econômico, ou seja, o ser humano. Da mesma forma, uma empresa que preza pelo bem-estar de seus funcionários terá automaticamente maior desempenho e consequentemente maior lucratividade.

A metodologia empregada foi o método dedutivo, prevalecendo a pesquisa bibliográfica documental, com ênfase em doutrinas, artigos e jurisprudências, visando ao esclarecimento quanto o benefício da reforma trabalhista no âmbito empresarial, analisando a Lei nº 13.467/17.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Este trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos da atual legislação trabalhista na empresa, bem como sua importância para que o trabalhador não seja manipulado e desrespeitado pelo empregador do qual presta seus serviços.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar o objetivo geral, pretende-se, especificamente:

- a) explorar a origem social do trabalho;
- b) identificar os aspectos relevantes quanto à Reforma Trabalhista, demonstrando as principais mudanças na legislação;
- c) realizar um levantamento sobre os efeitos benéficos que a Reforma Trabalhista trouxe para o setor empresarial;

3 METODOLOGIA

O estudo será construído, por meio da pesquisa bibliográfica, fundamentando-se na literatura sobre o assunto tratado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

As pesquisas bibliográficas de acordo com João J. F. Amaral (2007), representa fase vital que irá exercer influência em todos os estágios do estudo, conforme a base teórica no qual consiste o resumo expandido.

Ao fazer uma análise dessas fontes, busca-se a verificação dos impactos benéficos que o empresariado obteve em relação a reforma trabalhista, cujo vigor se deu em 11/11/2017.

4 ALGUNS ASPECTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/17

O projeto de reforma da lei trabalhista, nº 6787/2016, foi sancionado em 13 de julho de 2017 pelo presidente Michel Temer. Esta nova legislação foi aprovada pelo decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1990, e entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, impactando na estrutura do direito trabalhista material e processual, trazendo mais de 100 alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, e consequentemente afetando relações entre empregado e empregador.

A reforma trabalhista trouxe maior flexibilidade das normas, gerando benefícios aos empregadores e em parte aos empregados. Para as empresas, considerando-se que terão o benefício de não pagar por taxas sindicais, certamente trará maior lucratividade as organizações, podendo assim gerar maior empregabilidade, e futuramente tendo melhora na economia brasileira.

A grande maioria das empresas brasileiras foram ágeis quanto a adoção das novas implantações para tornar os contratos de trabalho mais flexíveis. Calculando as grandes vantagens das novas modalidades de contratação prevista na nova legislação, tendo em vista que isto reduzirá o número de ações judiciais, diminuindo a burocracia e os altos custos gerados aos empresários.

Teorizando a questão, nesse sentido, Maria do Carmo (2017) preleciona:

A nova lei traz a ampliação dos prazos dos atos, processos e termos, passando atualmente a serem contados em dias úteis, para que sejam adequados às mudanças trazidas pelo atual Código de Processo Civil, afetando de maneira direta a celebridade processual, permitindo também aos advogados obterem descanso semanal e nos feriados. (Carmo; 2017, P.12).

O trabalho aceito por período intermitente, ou seja, trabalho esporádico é uma das inovações, sendo que este não era permitido na legislação anterior. O empregado contratado poderá ser remunerado através de horas ou dias trabalhados. Assim o empregador passará a ter direito de contratar um indivíduo para prestar seu trabalho apenas no período desejado, afirmando entre ambos um contrato inferior a 25 horas semanais, o que antes não era possível.

No que tange às férias, o período de descanso poderá ser dividido em até três etapas, desde que uma delas, tenha no mínimo 14 dias corridos de descanso e as outras duas não tenham menos que 5 dias corridos.

Levando em conta o horário de almoço a qual o funcionário tem direito, também houve novas implantações. Sendo possível uma negociação entre o colaborador e o empregador, chegando a um acordo em que o funcionário poderá ter seu intervalo para almoço um pouco menor, desde que não seja inferior a 30 minutos.

No quesito Banco de horas, poderá ser afirmado um novo acordo, este negociado de maneira individual entre as partes envolvidas. Caso o banco de horas dentro de 6 meses não seja utilizado, o empregado deverá receber o pagamento como hora extra, com um adicional de 50%.

No caso do custo que é gerado a empresa quando se há o desligamento de um empregado sem justa causa, a organização passará a ter o direito de negociar o valor do FGTS entre as partes envolvidas, ou seja, empresa e colaborador.

No intuito de acordo, onde o valor da multa passará a ser apenas de 20%, aumentando para as instituições maior benefício econômico e diminuindo em grande parte as despesas com o custo de demissão sem justa causa.

Contudo, as empresas estão em parte inseguras, em relação a postura dos juízes e procuradores do trabalho, tendo em vista, que inicialmente houve demonstração por parte de ambos, em resistir a reforma.

5 IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO AMBITO EMPRESARIAL

Para as empresas a nova reforma legislativa impacta de maneira positiva, pois tem como maior objetivo a flexibilização das condições de trabalho, implantando novas práticas, trazendo ao mercado grandes vantagens, como a redução de riscos trabalhistas, reduzindo também custos para a estrutura de produção da organização.

É importante destacar que através da redução de custos ocasionará maior competitividade, o que gerará a conquista de novos mercados e, conseqüentemente, crescimento econômico, com o aumento da lucratividade das instituições.

Desta forma, as empresas irão produzir mais com menor custo e melhor qualidade, para disputar juntamente com o mercado globalizado gerando, inclusive, o aumento do nível de emprego e renda para a comunidade.

Vale ressaltar que atualmente o mundo passa por uma devida crise nas relações de trabalho, consequência do processo de globalização, onde ocorreu maior disputa entre as empresas de todos os países, e para alcançar melhor resultado as empresas buscam por redução de despesas desnecessárias.

Há distintas mudanças na nova lei trabalhista, as quais favorecem significativamente o setor empresarial. Pode-se afirmar que, foi devida a situação negativa em que se encontra o setor de trabalho mundialmente que surgiu a necessidade de uma nova implantação no regime trabalhista. É nítido que deve haver uma negociação justa entre empregador e empregado para que nenhuma das partes citadas e, principalmente, o empregado venha a ser abusivo de objeto pelo patrão.

A partir do momento em que há relação de acordo entre as partes envolvidas, conseqüentemente não haverá abuso dos trabalhos prestados pelo trabalhador, pois este está ciente e concorda com o regimento vigorado. Desta forma, para o empregador certamente haverá vantagens, pois possivelmente este é o indivíduo mais passível e interessado em afirmar acordos que sejam benéficos a empresa como um todo, porque o intuito é gerar desenvolvimento organizacional e conseqüentemente acrescer uma boa economia ao país.

É correto dizer que a socialização dos direitos envolve questões coletivas, pois exige uma repartição dos problemas gerados para toda a sociedade, demonstrando a necessidade de

uma intervenção dos agentes sociais, sendo aqueles que influenciam nas relações de trabalho, para não haver desigualdade nas relações.

De acordo com a autora Vólia Cassar (2017, p.31) as exigências da economia preconizam o triunfo do mercado e impõem a flexibilização das condições de trabalho, como condição para a redução dos custos da empresa.

Contudo, para a sobrevivência do setor empresarial, torna-se primordial a adoção de medidas a favor da automação e da informação empresarial, para que não haja seu fechamento, e para que as empresas possam concorrer mundialmente com outras instituições. Porém isto não torna o empregador uma máquina para realizar com maior precisão e rapidez a prestação de trabalho, sendo imprescindível destacar que o empregador deve ser respeitado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As leis trabalhistas precisam sem dúvidas atuar no setor administrativo de uma empresa, ou seja, no todo organizacional.

Os indivíduos responsáveis por gerir o setor empresarial, devem respeitar a legislação trabalhista, assim da mesma forma os empregados devem agir de acordo com suas obrigações, onde cada um estará cumprindo e agindo corretamente com a legislação.

Para os empresários e pequenos empreendedores é essencial o acompanhamento, e estarem sempre informados de como aplicar e fazer agir seus direitos e obrigações. A empresa no contexto geral visa crescimento e desenvolvimento econômico, porém, isto deve ser feito sem exalação e excesso de trabalho humano, uma vez que são as pessoas a peça fundamental que compõe a organização.

A legislação trabalhista deve-se fazer presente, defendendo os direitos dos trabalhadores. Mas para isto a constituição precisa estar clara e ao mesmo tempo ser complexa de tal maneira, que expostamente a todos seja compreensível o seu entendimento, para que não seja restrito a nenhuma forma de elite ou classe intelectual.

No presente momento, o país vivencia um momento de grande inovação no âmbito estudado neste presente artigo. Novas mudanças provavelmente não surpreenderão aos empresários e nem mesmo aos empregados, pois o momento é de espera e incertezas quanto ao que virá futuramente.

Com a Reforma Trabalhista e consequentemente com a regulamentação de formas de contrato de trabalho que já existiam dentro das empresas, como exemplo terceirização e o trabalho intermitente, geram novas oportunidades de trabalho, tendo em vista o alto índice de desemprego que assola o país.

Portanto, fica nítido que o objetivo da lei é igualar de maneira extensa e justa os mesmos direitos a todos os indivíduos da sociedade. Com isto, fica claro que o que deve prevalecer no presente estudo relatado é a razão pela qual o empregado presta seus serviços, tendo em vista, que em seu ponto de vista este depende para sua sobrevivência do seu trabalho prestado, e a empresa necessita dos serviços de seus funcionários. Enfim, a relação entre empregado e empregador deve ser justa e clara, pois fica nítido a dependência de um em relação ao outro para sobrevivências e evolução de ambos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, João J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica, 2007. Disponível em <https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo_C5_Como_fazer_pesquisa_bibliografica.pdf>.** Acesso em 17 de agosto de 2019.

ARAUJO, Luís César G.de. **Teoria geral da administração: aplicação e resultados nas empresas brasileiras**, 2º edição, São Paulo; Atlas, 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**, 14ª edição, Rio de Janeiro; Forense, São Paulo; Método, 2017.

CELSONO, Lafer. **A reconstrução dos direitos humanos**, 7ª reimpressão, São Paulo Companhia das letras, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários a Lei nº13. 467**. São Paulo: LTR, 2017.

IDALBERTO, Chiavenato. **Teoria Geral da administração**, 9ª edição, Barueri, São Paulo; Manole, 2014.

MANUS, Pedro Paulo. **Direito do Trabalho**, 8ª edição, São Paulo: Atlas, 2003, p.22.

MARCELINO, Paulo. **Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 32ª edição, São Paulo Saraiva, 2016.

RICALDE, Mario do Carmo; Carvalho, William Epitácio Teodoro de. **Comentários à reforma trabalhista + CLT comparada**, 1ª edição, Campo Grande Contemplar, 2017, p.12.