

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

**AS MUDANÇAS NA REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
IMPLEMENTADAS PELA LEI DA REFORMA TRABALHISTA E OS SEUS REAIS
REFLEXOS NA TAXA DESEMPREGO ATUAL DO BRASIL**

**CHANGES IN THE REGULATION OF THE WORK DAY IMPLEMENTED BY
THE LAW OF THE LABOR REFORM AND THEIR REAL REFLEXES IN THE
CURRENT UNEMPLOYMENT RATE OF BRAZIL**

**Gessica Rodrigues De Oliveira
Gustavo Henrique de Melo Flaviano**

Resumo

O presente estudo analisa criticamente os impactos das alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 no instituto da jornada de trabalho. Os objetivos são demonstrar de forma crítica as mudanças relativas à carga horária dos trabalhadores brasileiros e realçar os diversos reflexos negativos que essas alterações trouxeram no cotidiano do empregado. Pretende-se, ainda, pontuar as falsas esperanças que os constituintes e defensores da Reforma expuseram para a criação da lei e o seu consequente e real reflexo nas taxas de desemprego atual. Na pesquisa foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, Reforma

Abstract/Resumen/Résumé

This study critically analyzes the impacts of the changes introduced by Law 13,467 / 2017 on the working hours institute. The objectives are to critically demonstrate the changes related to the workload of Brazilian workers and highlight the various negative reflexes that these changes brought on the employee's daily life. It is also intended to point out the false hopes that the constituents and defenders of the Reformation expressed for the creation of the law and its consequent and real reflection on current unemployment rates. In the research the bibliographic research method was used.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workday, Reform

INTRODUÇÃO

As mudanças introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017 no tocante à jornada de trabalho nos remete o aniquilamento do Estado Social Democrático que foi preconizado pela Carta Magna.

Em linhas gerais, foi restringido de forma irracional e cruel a mensuração da jornada de trabalho, já que a reforma permite negociações coletivas e individuais quanto à compensação de jornada. Acontece que, baseado nessas permissões legais, vão haver precedentes para elastecer os abusos exercidos pelos patrões, retroagindo dessa forma aos tempos mais remotos da história laboral.

O presente artigo procurará demonstrar na primeira parte a evolução histórica da legislação pátria trabalhista, como os legisladores internacionais influenciaram na criação dos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros e as modificações na jornada laboral ao longo do tempo. Em um segundo momento, serão esmiuçadas as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, principalmente na jornada de trabalho, fazendo um apanhado de como era e como ficou após a nova legislação. Para concluir, serão correlacionadas as mudanças na jornada de trabalho e os seus reflexos na taxa de desemprego atual no Brasil.

O método de pesquisa que utilizado na elaboração do referido artigo científico é a pesquisa bibliográfica.

1- EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA JORNADA DE TRABALHO

Ao longo da história da humanidade, o trabalhador teve que lutar a duras penas para que pudesse conquistar direitos, que atualmente, são considerados “básicos”.

A partir do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, o trabalhador assistiu a uma desvalorização de sua mão de obra. O trabalho que, até então, era braçal, passou a ser substituído por máquinas. Nesta seara, homens, mulheres e crianças trabalhavam incansavelmente nas fábricas por até 16 horas, por dia. E, o pior, sem descanso, férias, amparo social ou qualquer outro direito, que conhecemos nos dias atuais.

Neste mesmo contexto, no século XX, a classe trabalhadora começou a reivindicar um limite da jornada de trabalho.

Nas palavras de Marx (1968), era preciso estabelecer uma jornada que respeitasse os limites físicos e sociais do proletariado, O trabalhador precisa de tempo para satisfazer

necessidades espirituais e sociais cujo número e extensão são determinados pelo nível geral de civilização.

Em 1881, no Brasil, o General Manoel Deodoro da Fonseca, promulgou o Decreto nº 1.313, que fixou em nove horas diárias a jornada de trabalho dos homens, e sete horas, a duração laboral das mulheres.

Mais tarde, com a Constituição Cidadã, a jornada de trabalho foi reduzida, em regra, para 44 horas semanais e, assim, permitiu-se que o proletariado tivesse garantido seu direito de descanso e lazer.

Na contramão das evoluções legislativas e históricas, a lei 13.467 de 2017, popularmente conhecida como “reforma trabalhista”, impôs diversas mudanças na jornada de trabalho, criando inovações que entende-se ser inconstitucionais, dentre as quais podemos citar: a possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes; a possibilidade da realização de trabalho superior ao limite legal sem o recebimento de horas extras mediante compensação de jornada e etc.

2. ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO

Desde cinco de outubro de 1988 a duração padrão do trabalho empregatício é fixada pela Constituição da República, com duração máxima de oito horas ao dia e semanal de 44 horas. O período ultrapassado é determinado como hora extraordinária e deve ser remunerado acrescido do adicional mínimo de 50%.

Neste sentido o ilustre doutrinador Mauricio Godinho Delgado disserta que; “*Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.*” (pag. 974). Para Sergio Pinto Martins, é a “*quantidade de labor diário do empregado*”. (pag. 499)

Com a Reforma Trabalhista, o art. 59, caput, da CLT sofreu alteração legislativa, sendo que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, pactuada por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Para Jorge Neto e Cavalcante, “*as horas extras compreendem as que excedem a jornada normal do empregado. Jornada normal é a prevista na lei, no instrumento normativo ou no contrato de trabalho do empregado.*” (pag. 794)

As horas suplementares podem ser pagas de forma pecuniária, com um acréscimo de 50% no mínimo, em conformidade com a redação do artigo 7º da constituição Federal, ou ser

compensada pelo banco de horas, que inclusive, com a reforma pode ser pactuado por acordo individual escrito ou tácito.

A jornada poderá ser de 12 horas diárias com 36 horas de descanso, respeitando a fixação de 44 semanais e 220 horas mensais (anteriormente esta escala só era utilizada quando mencionada nos acordos coletivos da categoria). Portanto, tem-se que diversos preceitos no que tange a jornada de trabalho foram alterados, mas não de forma benéfica, conforme será demonstrado a seguir.

2.1 Acordo de Compensação de Jornada

No Brasil a partir de 1932 sucederam diversas leis na tentativa de regular a jornada de trabalho, no intuito de preservar a saúde, integridade e cultura dos trabalhadores. Antes disso diversas organizações internacionais do trabalho foram criadas com o mesmo objetivo, inclusive serviram de fundamento para adaptar a jornada de trabalho no Brasil.

Atualmente a Constituição Federal estipula em seu artigo 7º inciso XIII, que é garantido ao trabalhador duração da jornada normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi estendida a possibilidade de compensação de jornada. Antes da referida lei e, obedecendo ao comando constitucional, a CLT permitia a instituição da compensação de jornada apenas mediante negociação coletiva. Após a modificação legislativa passou-se a permitir a compensação da jornada também por acordo individual entre empregado e empregador.

A parte realmente assustadora nesta mudança, em específico, gira em torno da desvantagem do empregado em face ao empregador. O assalariado não irá questionar quando o patrão for insinuar alguma mudança temporária ou não na sua jornada habitual, levando em consideração o cenário financeiro-econômico que assola o país, o empregado irá aceitar sem qualquer contestação qualquer modificação no seu contrato de trabalho. Os empregados não querem fazer parte do número alarmante de desempregados atualmente no país.

Essa relação que sempre foi desproporcional, hodiernamente, ficou ainda mais enfraquecida, a condescendência aumentou precisamente a disparidade entre patrão e empregado, não vai haver “acordo” entre as partes, mas tão somente a vontade do Empregador.

As consequências dessas mudanças vão amoldar negativamente na vida dos trabalhadores. As palavras usadas pelo Renato Saraiva e Tonassi Souto, refletem exatamente o assunto em comento;

“Tais desregulamentação e/ou flexibilização dos preceitos jurídicos regentes da duração do trabalho, de igual modo, comprometem a participação do valor trabalho no conjunto da economia e da sociedade, reduzindo, indubitavelmente, o valor desse trabalho e dos respectivos trabalhadores.”
(pag 120)

O objetivo crucial dessas alterações visa a reversão de uma concepção, segundo a qual no direito trabalhista, a despeito da posição hierárquica de suas fontes no ordenamento jurídico, as normas devem preponderar umas sobre as outras de acordo com um critério de conteúdo, pelo qual vale a norma mais favorável ao trabalhador. Todavia, as mutações realizadas retiraram o acurado princípio da norma mais favorável ao empregado, o que em regra deveria ser crucial nas relações trabalhistas agora pode ser mitigado pela prevalência do acordado sobre o legislado.

2.2 Redução do intervalo reservado a alimentação e descanso.

A lei 13.467/17 trouxe também modificações no que tange ao intervalo intrajornada. A antiga redação discorria que para a supressão deste intervalo era necessário 2 criterios basicos,são eles; (1) por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, comprovada a existência de refeitórios e desde que os trabalhadores não laborassem em sobrejornada; e (2) em função da natureza do serviço, como é o caso de motoristas, cobradores, fiscalização de campo etc., mediante, negociação coletiva.

Após a alteração legislativa, é possível a redução do intervalo intrajornada por acordo individual, observado o mínimo de 30 minutos diários para jornada superior a seis horas. Além disso, essa verba que era considerada salarial, agora não mais, consequentemente não gera mais reflexo em outras verbas, por ser considerada de natureza indenizatoria.

O Ministro Milton de Moura França⁷ ao proferir seu voto nos autos do processo nº TST-E-RR-480.867/98.9, esplendidamente, senão vejamos;

“Não se pode reputar como lícito o ajuste que suprime ou prevê a não-concessão de intervalo para repouso e alimentação. Sem prejuízo das demais cláusulas do instrumento negocial, prevalecem, no particular, os dispositivos do Capítulo II da Seção III da CLT, entre eles o art. 71 e parágrafos, que cuidam dos períodos de descanso, preceitos esses de ordem

pública e, portanto, de natureza congente, que visam resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, no ambiente do trabalho. E, como normas de ordem pública, estão excluídas da disponibilidade das partes, que sobre elas não podem transigir. À luz dos princípios que regem a hierarquia das fontes de Direito do Trabalho, as normas coletivas, salvo os casos constitucionalmente previstos, não podem dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao trabalhador previstas na legislação, que funcionam como um elemento limitador da autonomia da vontade das partes no âmbito da negociação coletiva. A negociação coletiva encontra limites nos direitos indisponíveis do trabalhador, assegurados na Carta Magna, e, assim, a higidez física e mental do empregado, ou seja, a preservação da saúde no local de trabalho, é princípio constitucional que se impõe sobre a negociação coletiva"

3. AS MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO E OS REAIS REFLEXOS NAS TAXAS DE DESEMPREGO DO PAÍS

Após a aprovação das novas regras, criadas com a promessa de ajudar a reaquecer o mercado, a taxa de desemprego oscilou, mas não obteve os resultados afirmados pelo governo no ano de 2017.

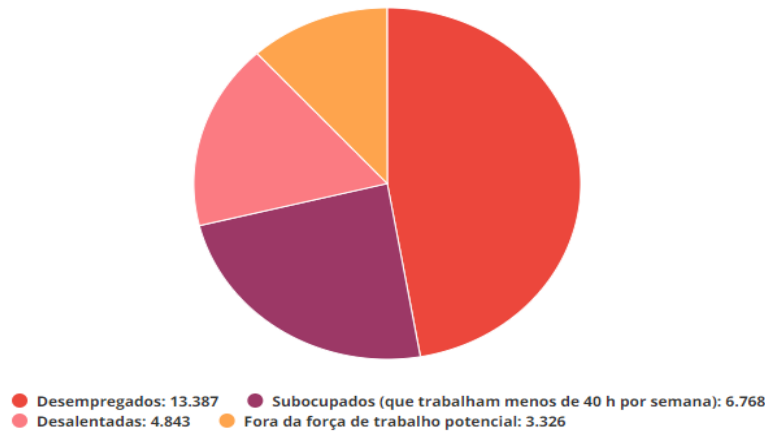
A propaganda enganosa que foi “vendida” há quase 2 (dois) anos, quando o país tinha 13,3 milhões de desempregados e uma taxa de desocupação de 12,8% (de acordo com IBGE), a nova lei foi anunciada como uma solução contra o desemprego, o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, inclusive, afirmou que as mudanças trariam mais de 2 (dois) milhões de empregos entre 2018 e 2019.

Na verdade a reforma cria melhores condições de contratações para o empregador, mas não cria vagas, nem as formaliza, inclusive atualmente uma grande parte dos trabalhadores são pautados pela característica de informalidade.

Os números são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), órgão responsável pelas estatísticas oficiais do País. Segundo este, a taxa de subutilização (todo aquele que está desempregado, porque desistiu de conseguir emprego, trabalha menos de 40 horas semanais, os que poderiam estar ocupados, mas não trabalham por motivos diversos) da força de trabalho atingiu 25% no trimestre encerrado em março deste ano, a maior já registrada pela série histórica iniciada em 2012, resultando em 28,3 milhões, número record, conforme denota-se no gráfico a seguir;

Subutilização recorde no país

em número de brasileiros



Fonte: IBGE

A conclusão de todo o exposto gira em torno da banalização da mão de obra Brasileira, regada pela lei 13.467/2017 teve a única e exclusiva função de precarizar o trabalho humano, informalizar as relações empregatícias e retroceder aos tempos mais remotos, o momento atual nos remete aos primórdios, onde o empregado trabalhava por horas e horas como se fosse uma mera máquina, onde não poderia em momento algum fazer valer sua opinião ou anuência.

Conforme vislumbramos acima, ao revés do prometido, a taxa de desocupação e desemprego vem crescendo progressivamente, bem como a informalidade e o índices de pessoas que, outrora eram empregadas, vem buscando abrir seus próprios negócios afim de que possam sobreviver a terrível crise econômica-financeira e política que assola o Brasil. Contudo, diante do rigor burocrático e da alta tributação, estes novos empreendedores não tem encontrado um terreno produtivo.

CONCLUSÃO

Posto isto, é manifesto que os trabalhadores cravaram ao longo da história uma verdadeira luta para conquistarem direitos fundamentais para uma relação de emprego mais justa e humanitária. Neste sentido, uma das principais reivindicações era que fosse estabelecida uma carga horária que, dentre outras coisas, respeitasse os limites da força humana.

O Estado, neste sentido, deveria assumir papel de revelo. Ora, nitido é que para o empregador, detentor do conhecimento técnico e dos meios de produção, o que mais importa é o lucro de sua atividade. Outrossim, ao Estado deveria caber a proteção dos empregadores, parte mais frágil da relação empregatícia, e a mediação entre a garantia do lucro do empregador e condições dignas de trabalho para o proletariado.

Contudo, com a Reforma Trabalhista, em que prometeu-se “menos direitos e emprego”, houve uma relativização dos direitos trabalhista e porquê não falar em um verdadeiro retrocesso para a classe trabalhadora. A referida alteração legislativa trouxe consigo a precarização da mão de obra, que fica evidente a cada dia que passa, e colocou o trabalhador a mercê das condições que lhe é imposta, sem poder se manifestar, haja vista, o quadro financeiro-econômico do país.

Em linhas gerais, foi restringido de forma irracional e cruel, a mensuração da jornada de trabalho, já que a reforma permite negociações coletivas e individuais quanto a jornada, que antes eram tratadas absurdas, agora é permitida por lei, ademais foi extinguido períodos que antes era atribuído como horas extraordinárias e agora não mais.

Não obstante, ao revês do prometido, a Reforma Trabalhista não abriu novos postos de trabalho, pelo contrário, após a alteração legislativa, o Brasil bateu recorde de subutilizados. Segundo o IBGE, hoje existem quase 30 milhões de pessoas desocupadas, que trabalha menos de 40 horas semanais e/ou disponiveis para trabalhar, mas que não consegue procurar emprego.

Neste íterim, pode-se concluir que a reforma trabalhista tornou-se uma das principais responsáveis pela informalidade, aumento do desemprego e precarização da mão de obra. Além disto, a Lei 13.467/2017 não criou os empregos prometidos, frustando o sonho de centenas de pais e mães de família que não sabem como sobreviver diante da terrível crise econômico-financeiro e política do Brasil.

REFERÊNCIAS

- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho – 9. ed.– São Paulo: Atlas, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: comentários á lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.
- FRACALANZA, Paulo Sérgio. Limites das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho. Revista de Economia, 2008. Disponível em <<https://revistas.ufpr.br/economia/article/view/12294/8513>> Acesso em 7 jun. 2019
- MARX, Karl. O Capital. Vol. 2. 3ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST, 2ª ed., rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004
- PEREIRA, Leone Manual de processo do trabalho / Leone Pereira. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2018.