

REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO¹

João Gilberto R. Camargo²

Leonardo Nunes Fioroni³

José Henrique Locateli⁴

RESUMO

Este resumo tem por finalidade apresentar um breve panorama do que vem a ser a reforma trabalhista no direito do trabalhador do Brasil, das empresas as suas consequências para a sociedade em seu todo, as reformulações da CLT. Delimitando-se ao entendimento pela reforma se ela é ou não para garantir os direitos e deveres de trabalhadores e patrões, evitando assim contratempos com a justiça do trabalho, atentando a forma que os tribunais tem tratado as novas ações. O objetivo deste trabalho é verificar de como é e que forma tem se tratado os novos casos de trabalho através da reforma trabalhista e algumas das novas regras da CLT tais como a jornada de trabalho, este trabalho de pesquisa está conectado com o método de abordagem dedutivo e um método de referencial bibliográfico, estando vinculado a linha de pesquisa Constitucionalismo e Concretização de Direitos da FADISMA por se tratar de uma ceara de estudo do direito do trabalho nacional.

Palavras-chave: CLT. Direito trabalhista. Direitos e deveres no trabalho.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Reforma Trabalhista, através desta reforma, alteraram-se vários direitos do trabalhador brasileiro, da mesma forma os deveres das empresas.

Tem-se um pensamento de que as relações de trabalho se tornem mais ajustáveis, esta reformulação das normas trabalhistas entrou em vigor no ano de 2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, mas muitas pessoas ainda não sabem quais são as mudanças, suas normas e de que forma vai impactar nas empresas e trabalhadores. Ter Entendimento de tais alterações dadas pela reforma é fundamental para garantir a legitimidade das ações, pois só é possível evitar

¹ Trabalho produzido para a disciplina de Direito do trabalho ministradas pelo professor José H. Locateli da Faculdade de Direito de Santa Maria no Quarto Semestre do ano de 2020.

² Autor. Acadêmico do 4º semestre de Direito da FADISMA. E-mail: gilberto.camargo@bol.com.br, gilberto.camargo1977@gmail.com.

³ Coautor. Acadêmico do 4º semestre de Direito da FADISMA. E-mail: leo.fioroni@hotmail.com

⁴ Professor Orientador. Professor da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA, do Curso de Direito e de Ciências Contábeis. E-mail: locateli@fadisma.com.br

algum contratempo com a justiça do trabalho quando se sabe e se conhece as leis e normas. Por este motivo, neste resumo, será abordado alguns dos aspectos da reforma trabalhista, suas mudanças tanto para o empregador quanto para o empregado no que diz respeito a jornada de trabalho, pois foram modificados mais de cem artigos da CLT, e por esta razão fica inviável explicar todas estas modificações neste resumo, delimitando então para a jornada de trabalho.

1 MODIFICAÇÃO DA CLT (REFORMA TRABALHISTA)

A reforma trabalhista é modificação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Através desta reforma, alteraram-se vários direitos do trabalhador brasileiro, da mesma forma os deveres das empresas, tendo assim o pensamento de que as relações de trabalho se tornam mais ajustáveis

A reforma modifica normas da CLT, dentre elas jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamento de horas extras e salários. O que muda também é que se inclui mais dois tipos de trabalho: o trabalho remoto mais conhecido como Home Office e o trabalho intermitente, onde a empresa tem a possibilidade de contratar um ou mais trabalhadores para realizar trabalhos esporádicos conforme sua necessidade. A reforma é a maior desde que as leis trabalhistas foram implantadas nos anos 40.

A partir do ano de 1943 a CLT passou a regulamentar os vínculos empregatícios no Brasil, mas sob o argumento do fator desemprego e entretanto, sob a justificativa do alto índice de desemprego e da conjuntura econômica, foi proposto então pelo Governo Federal alterações, para frear o desemprego e, como resultado, dar impulso na área econômica.

Primeiramente questionou-se e houve oposições a reforma pois pensava-se que seria uma reforma para tirar direitos de trabalhadores. Mas depois de várias reuniões e acordos, dá-se a aprovação no mês de julho do ano de 2017, através da Lei nº 13.467/17. Após publicada no Diário Oficial, as novas regras passaram a ter validade no dia 11 de novembro do ano de 2017. Todas as empresas tiveram que se adaptar para não sofrerem penalidades.

O que diz a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1.ª A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações.

As novas normas se aplicam a todos que são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dispondo assim os vínculos de trabalhadores domésticos. As novas regras não se aplicam para os autônomos e nem para o setor público por não terem obrigações através da CLT.

Os empregadores precisam estarem atentos quanto as normas legislativas, impossibilitando assim o cometimento de incorreção. As modificações: Acordos Trabalhistas nas Convenções e Acordos Coletivos, os acordos entre empregadores e sindicatos poderão ser diferenciados do que é previsto anteriormente pela lei, pois se permitia a imposição de regras, mas que não contrariassem às regras legislativas e oferecimento vantajoso aos cooperadores. Com a Reforma, os acordos poderão até ter predomínio com relação a CLT desde que seja disposto outras alternativas que não conflitem com a Constituição Federal no tocante a: banco de horas; duração de jornada e intervalo intrajornada de trabalho; teletrabalho (home office); planos de cargos e salários; entre outros.

2 QUAIS AS MUDANÇAS DA JORNADA DE TRABALHO

Quanto ao tempo trabalhado ou jornada de trabalho pode ser até 12 horas desde que esta seja por negociação coletiva ou lei e foi autorizada para toda e qualquer categoria, mas para isso o trabalhador deve ter no mínimo trinta e seis horas de folga e limite máximo de quarenta e quatro horas semanais e duzentas e vinte mensais, mesmo assim não são todos os trabalhadores que se enquadram neste regime porque é mais usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. O descanso entre os períodos Trabalhados é acordado entre patrão e empregado, respeitando o tempo de trinta minutos, isso para período acima de seis horas. Se por ventura houver diminuição nesse período, o empregador deverá pagar como hora extra. O

que muda aqui é que foi feita uma distribuição da carga horária e a escala de doze por trinta e seis, que anteriormente era restringida aos vigilantes e aos profissionais de saúde.

Home office é uma atividade que se desenvolve fora da empresa e que não era reconhecido pelas normas. Com a reforma passou a ser reconhecido, é compreendido como prestação de serviço com a utilização de tecnologias, nesta categoria a pessoa contratada não é obrigado legalmente ter o controle da jornada de trabalho.

Deslocamento aquele período que o empregado leva para ir de casa até o emprego não faz mais parte da jornada de trabalho. As horas “*in itinere*” não são mais consideradas como tempo à disposição do empregador. Mesmo que o empregador disponibilize transporte para o deslocamento.

Falta e atraso justificado, quanto as faltas e atrasos justificados o que é estabelecido pela CLT, é que não vai ser descontado e nem computado como jornada o que exceder cinco minutos no registro de ponto.

Conforme o § 1º, do Art. 58 da CLT.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Desta forma não se tem mais a tolerância de quinze minutos, no caso de atrasar mais que cinco minutos será descontado no pagamento. Ressaltando que os cinco minutos de tolerância é calculado no momento de entrada, saída, retorno do intervalo e no final do expediente. Poderá também o empregado pelo não cumprimento total da jornada de trabalho na semana vir a perder o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

O artigo 11 do Decreto 27.048/49 traz o seguinte:

Art. 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§ 2º Não prejudicarão a frequência exigida as ausências decorrentes de férias.

§ 3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso, que recaírem no mesmo dia.

§ 4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

Desta maneira o empregador poderá fazer o desconto das horas que não foram trabalhadas pelo empregado na semana e também efetuar o desconto do DSR.

Quanto Faltas Justificadas a CLT deixa bem claro a forma que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de seu salário.

Conforme art. 473 da CLT:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II – Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – 5 dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV – Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII – Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII – Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X – Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII – Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Feridos, existem empresas como indústrias, comércio varejistas e outros serviços essenciais, que são autorizadas por lei para funcionarem em feriados. Sendo assim precisa-se que o empregado cumpra horários nestas datas, no caso de estar na escala é obrigatório o

cumprimento, neste caso tornando também obrigatório pelo empregador o pagamento do dobro do valor dos dias normais.

Descanso as novas regras permitem que o descanso da intrajornada seja negociado entre empregado e empregador. Mas este descanso não pode ser menos que trinta minutos, anteriormente as regras diziam que no período de oito horas o descanso deveria ser de no mínimo uma hora e máximo de duas, mas agora desde que seja negociado entre patrão e empregado poderá ser de meia hora.

Horas extras e banco de horas, as horas extras são qualificadas CLT como o tempo que excede as oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Ocorrendo desta forma o empregador deve pagar por horas adicionais, acrescidas de cem por cento ou cinquenta por cento no que é pago pela jornada. Já o banco de horas, de outra maneira, é uma forma de restituir as horas sem ter que indeniza-las. Nessa hipótese, o empregado recebe o privilégio de usufruir o tempo a mais para adquirir dispensa ou uma diminuição da jornada nos dias normais de trabalho.

Tratando-se de Férias estas podem ser divididas em até três períodos e um terço do período deve ser pago em forma de abono pecuniário, de modo que, empregador e empregado tenham mais maleabilidade para a definir tal período.

Conforme § 1º do art 134 da CLT.

§1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Mas quanto a dividir ou não as férias, fica a critério do empregado desde que seja um acordo mútuo entre ele e o patrão. Mas o direito as férias só se darão após o período de 12 meses iniciais. Quanto ao início, o empregador deve assegurar que se dê em até dois dias antes de feriados e dos dias de descanso remunerado.

Conforme o § 3º do Artigo 134.

§ 3o É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Para que se inicie as férias o empregado deve ser avisado no mínimo trinta dias antes com documento escrito e recibo do mesmo, apresentando a carteira de trabalho para que sejam anotadas todas as alterações pertinentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Temos então a Reforma Trabalhista lei 13.467/2017, publicada no DOU (Diário Oficial da União) de 13.07.2017 o que se notou através deste resumo foram algumas mudanças que vieram para dar melhor entendimento as regras trabalhistas entre elas, a liberdade entre patrão e empregado para acordarem assuntos específicos para uma melhor convivência trabalhista. Mas muitos ainda se sentem contrariados com as novas regras, pois a lei mudou alguns pontos da CLT e acrescentou algo novo como a Rescisão Consensual e o Tele Trabalho ou Home Office, que não tinham previsões legais. O que não foi afetado com a reforma trabalhista. Tudo o que diz respeito a saúde e segurança do trabalho continuaram da mesma forma. Todos os benefícios previdenciários, FGTS, 13º salário, salário-família e seguro-desemprego.

Desta forma fase necessário que as pessoas responsáveis pelo RH, conheçam e tenham o entendimento das novas regras, organizando-se para negociar com empregados já que estas estão autorizadas. Pois com as novas regras se tem mais maleabilidade nos acordos entre patrões e empregados. Pois anteriormente tinham que ser por intermédio dos sindicatos. Mesmo assim patrão e empregado devem registrar o que foi acordado, para segurança de ambos, para o caso de uma futura ação trabalhista.

Desde a entrada das novas normas houve mudanças na vida de patrões e empregados, pois para alguns as novas regras vão afetar benefícios para empregados e beneficiar os patrões, tem pessoas que divergem disto, e pensam que os empregados não serão afetados pelas novas regras. Muitas coisas ainda serão debatidas isto é certo, e que com toda certeza vão bater as portas do judiciário para que sejam sanadas as suas dúvidas e divergências.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto – Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br> Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. Presidência da República Secretária-Geral- subchefia para assuntos jurídicos. Disponível em: www.planalto.gov.br Acesso em: 19 out. 2020.

CONTEUDO JURIDICO. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br> Acesso em: 19 out. 2020.

CONVENIA. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br> Acesso em: 19 out. 2020.