

A REFORMA TRABALHISTA,

**SEUS DESDOBRAMENTOS E
IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES**



SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	3
II. A REFORMA TRABALHISTA	4
III. CONCLUSÃO	9
IV. BIBLIOGRAFIA	10
V. INFORMAÇÕES SOBRE O NEPRH	11
VI. OBJETIVO DO NEPRH	12
VII. MISSÃO DO NEPRH	13
VIII. VISÃO DO NEPRH	14
IX. AUTORES	15

I. INTRODUÇÃO

Houve um período em que o mundo do trabalho era totalmente diferente do que conhecemos hoje. Uma época em que as leis e práticas eram extremamente rígidas e desiguais entre empregadores e empregados.

No entanto, como em qualquer história, após grandes lutas, greves e mudanças, novos capítulos foram escritos no meio trabalhista.

Em meados do século XIX, o Brasil já contava com leis trabalhistas ativas em território nacional, porém, não tinha grande relevância na época e a exploração de mão de obra era gigantesca, o direito dos trabalhadores precisou ser assegurado e descrito em um único documento, a CLT (consolidação das leis do trabalho), após tantas explorações e desigualdades.

Ao longo dos anos, ela sofreu diversas alterações por modernização, inovação, proteção dos direitos de trabalhadores e mudanças sociais e econômicas. Com a reforma trabalhista, vieram grandes impactos e mudanças no Brasil, ela se desenvolveu não apenas como uma série de medidas legislativas, mas como um capítulo crucial na história do trabalho que está em constante evolução.

II. A REFORMA TRABALHISTA

Este ebook explora o tema da Reforma Trabalhista, destacando suas mudanças e os impactos que elas provocaram.

Para entender a natureza da reforma trabalhista, é necessário compreender o que é a Consolidação das Leis do Trabalho, mais conhecida como CLT.



Criada em 1º de maio de 1943, há exatos 81 anos, a CLT tem como propósito assegurar os direitos dos trabalhadores, estabelecendo as regras para o relacionamento empregatício.

Além de descrever os direitos, a CLT também delinea os deveres tanto dos empregadores quanto dos empregados.

Desde sua instituição, houve inúmeras modificações em seus artigos, normas e leis, totalizando uma média de três mil alterações. As mais significativas ocorreram em momentos cruciais, como a promulgação da Constituição de 1988 e a Reforma Trabalhista do governo Temer, em 2017.

Mas o que de fato mudou? Quais foram os impactos causado?



Em 1934, durante o governo de Getúlio Vargas, foi promulgada a primeira legislação trabalhista, que incluía direitos como o salário-mínimo, uma jornada de trabalho de

8 horas diárias, férias e outros. Posteriormente, em 1943, todos esses direitos foram consolidados em um único documento, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei Nº 5.452.

Constituição de 1946:

Após o término da ditadura de Getúlio Vargas em 1946, foram instituídos novos direitos, tais como o repouso remunerado, o direito de greve e a estabilidade do trabalhador rural. Essas medidas visavam garantir mais segurança e o direito a uma compensação financeira nos dias de descanso, incluindo domingos e feriados.

1962/1963, Governo de João Goulart:

No mês de julho de 1962, sob o governo do então ditador João Goulart, foi estabelecido o 13º Salário como um direito dos trabalhadores. No ano seguinte, em 1963, foi promulgado o "Estatuto do Trabalhador Rural" através da Lei 4.214.

Esta lei assegurava aos camponeses diversos direitos, incluindo a formalização do emprego com carteira assinada, uma jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias remuneradas e o direito ao aviso prévio.

Lei 4330 – Ditadura Militar:

Um dos primeiros atos realizados pelo regime militar foi a intervenção estatal sobre os sindicatos. Com a Lei 4330 "Antigreve" promulgada em junho de 1964, o direito de greve foi proibido no serviço público, nas empresas estatais e em serviços essenciais.

Decreto-lei Nº 5.452

Um dos direitos estabelecidos pela Lei Nº 5.452 foi o intervalo mínimo de descanso entre duas jornadas de trabalho, fixado em no mínimo 11 horas consecutivas.

Para as jornadas realizadas durante a noite, a remuneração será superior àquela recebida pelo trabalho diurno, com um acréscimo de 20% sobre o valor da hora trabalhada. Considera-se jornada noturna aquela que se inicia a partir das 22:00 horas e se estende até as 05:00 horas do dia seguinte.

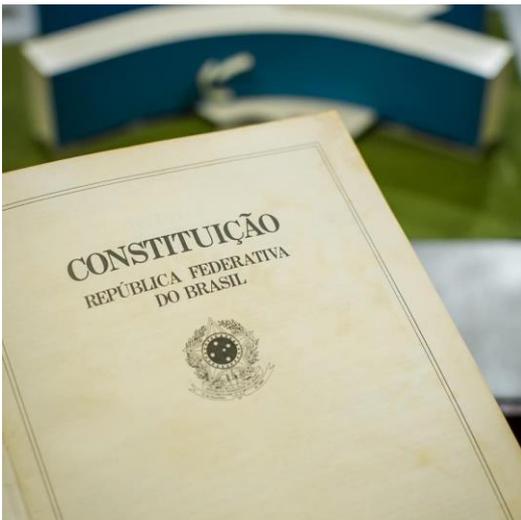
O descumprimento das disposições mencionadas acarretará uma multa de cinquenta e cinco mil cruzeiros (moeda vigente na época), sendo aplicado o dobro em caso de reincidência ou desacato à autoridade.

Constituição de 1988:



A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 7º, enumerou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando melhorar as condições sociais. Além disso, incluiu também os direitos dos trabalhadores domésticos.

Com a constituinte de 1988, os trabalhadores e seus representantes conseguiram direitos como a o piso salarial proporcional, licença maternidade, a irredutibilidade salarial e jornada semanal de 40/44 horas.



Com o passar dos anos, foram estabelecidos outros direitos que são reconhecidos atualmente. O Adicional de Periculosidade, como por exemplo, que garantia um acréscimo de 30% sobre a remuneração dos trabalhadores envolvidos em atividades laborais de risco à vida e à integridade física e o Adicional de Insalubridade, oferecendo um acréscimo de 10% a 40% sobre o salário-mínimo para aqueles expostos a condições de trabalho insalubres.

Abaixo, listamos demais direitos e benefícios a classe trabalhadora:

- Adicional de trabalho extraordinário com acréscimo de mínimo 50%;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Estabilidade aos trabalhadores acidentados;
- Seguro-desemprego;
- Trabalho Remoto ou Home office;
- Multa incidente sobre o valor acumulado do FGTS;
- Estabilidade a trabalhadora gestante;
- Compensação de horas e Banco de horas;
- Auxílio-transporte/Vale Transporte;

Reforma Trabalhista de 2017

Impulsionada pelo governo do presidente Michel Temer, a última reforma trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. A norma foi elaborada com o intuito de flexibilizar o mercado de trabalho, buscando manter e simplificar as relações entre empregados e empregadores.

Diversos direitos trabalhistas foram alterados. Por exemplo, em relação ao tempo à disposição do empregador, o artigo 4º da CLT foi modificado para especificar situações em que o tempo de permanência do funcionário não seria considerado como tempo à disposição do empregador, tais como intervalos para descanso, refeições, práticas religiosas, troca de roupa ou uniforme, ou permanência nas dependências da empresa por vontade própria, insegurança ou condições climáticas. Este tempo não é contabilizado para fins de remuneração.

O intervalo de intrajornada também sofreu alterações. Anteriormente, qualquer trabalho contínuo com duração superior a 6 horas exigia uma pausa de 1 hora para descanso e refeição. Após a reforma, foi estabelecido que o intervalo de intrajornada poderia ser de no mínimo 30 minutos para jornadas de até 6 horas.

Em relação às férias, antes era permitido dividir em dois períodos, sendo o primeiro superior a 10 dias. Após as alterações, passou a ser possível dividir em até 3 períodos, sendo o primeiro não inferior a 14 dias e os demais não inferiores a 5 dias corridos.

Houve mudanças na licença amamentação prevista no artigo 396 da CLT, onde antes mães de recém-nascidos de até 6 meses tinham direito a dois períodos de meia hora cada um para amamentar o próprio filho. A reforma permitiu a junção dos dois períodos, totalizando uma hora, com a possibilidade de iniciar a jornada de trabalho uma hora mais tarde ou encerrar a jornada de trabalho uma hora mais cedo.

Outras mudanças significativas foram introduzidas pela reforma trabalhista de 2017, incluindo a prevalência dos Acordos Coletivos sobre a legislação, flexibilizando as relações de trabalho e a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais que agora pode ser pactuada como 12 horas diárias trabalhadas e 36 horas de descanso, desde que respeitadas as 220 horas mensais.

Após um ano em vigor, a reforma trabalhista teve um impacto notável na redução do número de reclamações trabalhistas.

Os índices revelam uma queda de mais de meio milhão de reclamações entre os anos de 2017 e 2018, e uma diminuição no número de processos trabalhistas em comparação com anos anteriores.

Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas.

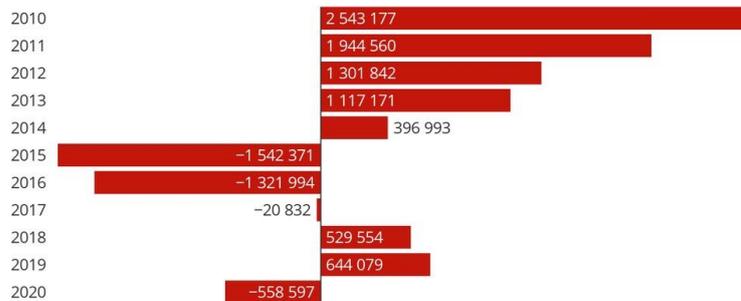
Já no mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas.

No entanto, algumas mudanças da reforma foram desfavoráveis para os trabalhadores, como o fim das Horas In Itinere e a implementação do banco de horas, o que acabou com o pagamento de horas extras.

A expectativa do governo era que a reforma trabalhista resultasse na criação de empregos formais. No entanto, após três anos de saldo negativo, o país começou a gerar vagas com carteira assinada em 2018 e 2019, embora em volumes inferiores aos anos anteriores à crise econômica. Em 2020, devido à pandemia, quase 560 mil vagas foram fechadas até setembro.

Vagas criadas no país ano a ano

* Dados de 2020 vão até setembro



Ministério da Economia



III. CONCLUSÃO

A reforma trabalhista **foi uma importante mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. A reforma é válida apenas para trabalhadores regidos pela CLT, ou seja, somente os que trabalham em empresas privadas.

Gerou alterações em alguns direitos e deveres dos profissionais brasileiros. Veja sobre algumas das principais mudanças:

- Férias
- Banco de Horas
- Horário de almoço
- Jornada de trabalho
- Home Office
- Demissões
- Imposto Sindical
- Terceirização

Como você pôde perceber, a reforma trabalhista tem um forte caráter de **flexibilização**, envolvendo acordos entre a empresa e o colaborador na maioria das mudanças.

Por isso, como profissional de recursos humanos, você precisa ficar atento, já que essas combinações podem gerar **impactos na cultura organizacional**, na **produtividade** e **motivação dos profissionais**.

É necessário que você entenda bem sobre cada uma das mudanças e o que é provável realizar a partir delas, para que o nem o colaborador nem a empresa saiam prejudicados. Se possível, é importante contar com um profissional de RH nas negociações.

Uma jornada de trabalho mal decidida, um período de férias que não é favorável ao colaborador, um horário de almoço que não permite descanso, entre outras questões relacionadas à reforma trabalhista, podem causar insatisfação para ambas as partes.

Isso pode acarretar em aumento da **taxa de turnover**, colaboradores pouco engajados e resultados abaixo do esperado.

Por isso é tão importante que você entenda sobre a reforma, saiba quais são os objetivos da empresa e conheça o perfil dos colaboradores, para assim conseguir acompanhar acordos possíveis na organização, não gerando desconfortos e prejuízos.

IV. BIBLIOGRAFIA

- Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia
- Análise crítica da reforma trabalhista de 2017
- A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O NORDESTE: primeiras reflexões
- 14 Pontos Polêmicos Sobre a Reforma Trabalhista Que Você Precisa Saber | Jusbrasil

V. INFORMAÇÕES SOBRE O NEPRH

O NEPRH da FMU foi criado com a finalidade de auxiliar os estudantes a colocar em prática conhecimentos, desenvolver trabalhos acadêmicos que irão prepará-los para o mercado profissional, cumprir suas atividades complementares, além de possibilitar as empresas e demais setores da Comunidade o acesso à consultoria na área de Gestão de Recursos Humanos.

O Núcleo é constituído sob a responsabilidade e direção da Coordenação do Curso de Gestão de Recursos Humanos | Prof. Ms. Márcio Assis (Coordenador do Curso) e a Prof. Ms. Daniella Orsi (Coordenadora Adjunta) em parceria com o NPG- Núcleo de Práticas em Gestão, sob responsabilidade e direção da Coordenação dos Cursos de Gestão Comercial, Gestão da Inovação e Empreendedorismo Digital, Gestão de Negócios Digitais, Turismo, Gestão da Qualidade, Gestão Pública, Hotelaria e Negócios Imobiliários Prof. Ms. Márcio Assis (Coordenador do Curso) e o Prof. Ms. Luiz Roberto de Almeida.

VI. OBJETIVO DO NEPRH

Através do núcleo de pesquisa e práticas em Recursos Humanos, o aluno, de forma voluntária, poderá vivenciar um ambiente que reproduz métodos e processos empregados no contexto profissional e realizar a integração entre teoria e prática de forma a ser traduzida em projetos de extensão e consultoria, inovadores e resolutivos para a comunidade

VII. MISSÃO DO NEPRH

Propiciar experiências reais de forma a agregar prática profissional durante a trilha formativa do estudante.

VIII. VISÃO DO NEPRH

Ser reconhecido na instituição como o melhor núcleo de estudos e práticas em RH, impactando o maior número de alunos presenciais e on-line alinhado às premissas do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional).

IX. AUTORES

Ana Paula Alves Cardoso

RA: 1967534



Augusto Teixeira

RA: 1835719

Danielle Benato da Silva

RA: 6797651





Larissa Silva Santos

RA: 2113268



Luana de Araújo Paulino

RA: 7808061



Wesley da Rocha Ferreira

RA: 2211952