

FACULDADE SANTA RITA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS
EM UMA EMPRESA DO SETOR SUCROALCOOLEIRO**

GEOVANA APARECIDA MAGOSSO BARBOSA

NOVO HORIZONTE

2.018

FACULDADE SANTA RITA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS
EM UMA EMPRESA DO SETOR SUCROALCOOLEIRA.**

Trabalho de Iniciação Científica
apresentado à Faculdade Santa
Rita como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração sob orientação do
Profº Paulo Eduardo Basaglia
Fonseca

NOVO HORIZONTE

2.018

A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS EM UMA EMPRESA DO SETOR SUCROALCOOLEIRA.

Geovana Aparecida Magossi Barbosa¹
Paulo Eduardo Basaglia Fonseca²

Resumo

O intuito deste trabalho é analisar e estudar os impactos ocorridos com a reforma trabalhista, para isso será utilizado como estudo de caso às duas empresas sucroalcooleiras localizadas em Novo Horizonte – SP. Esse trabalho explicará passo a passo da evolução trabalhista, desde 1888 com a Lei Áurea até atualmente com a nova reforma trabalhista cuja entrada em vigor ocorreu em novembro/2017; a partir de tais informações inicia-se o estudo de caso com as empresas sucroalcooleiras, explicando como elas influenciam na economia da cidade, e em seguida será realizado os principais impactos que a reforma trabalhista causou nas empresas sucroalcooleiras. Com todo esse desenvolvimento podemos notar que por mais difícil que seja a adaptação a qualquer mudança nós sempre devemos almejar mudanças, sempre em busca de novos conhecimentos.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; impactos; setor sucroalcooleiro.

Abstract

The purpose of this paper is to analyze and study the impacts of the labor reform, to be used as a case study to the two sugar and alcohol companies located in Novo Horizonte - SP. This work will explain step by step the evolution of labor, since 1888 with the Golden Law until now with the new labor reform whose entry into force occurred in November / 2017; from this information begins the case study with sugar-alcohol companies, explaining how they influence the economy of the city, and next will be realized the main impacts that the labor reform caused in sugar-alcohol companies. With all this development we can note that however difficult it is to adapt to any change we must always aim for change, always in search of new knowledge.

Keywords: Labor Reform, impacts, sugar and alcohol industry.

¹Aluna do 8º termo do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônico geovana.magossi@usinasantaisabel.com.br.

²Professor do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônico paulo_fonseca22@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O principal intuito desse estudo é analisar as diversas fases pelo qual, originou e evoluiu a situação dos direitos trabalhistas no Brasil e no âmbito internacional.

A história do Direito do Trabalho é de suma importância para que possamos entender toda a sistemática evolutiva, seus passos, origem, fundamentos, transição, conquistas, ajustes político-sociais pelo qual, a sociedade hoje avança dentro do âmbito dos direitos trabalhistas aqui estudados. Hoje é reflexo das mudanças políticas e sociais em que o país atravessou e que hoje, explicam o ordenamento jurídico que é aplicado para regulamentar as relações trabalhistas no Brasil.

Assuntos relacionados à estabilidade e a garantia de emprego na atual legislação brasileira, merecem destaque como objeto de estudo, além do direito ao trabalho e a liberdade patronal em dispensar o empregado imotivadamente. O direito dos trabalhadores é reconhecido como direito fundamental, em vista de que é garantias preservadas a dignidade da pessoa.

Quando há a falta de regulamentação embasada na Constituição para determinadas situações referentes à dignidade e atividades correspondentes dos trabalhadores, nos dá um sentimento de insegurança jurídica e de certa forma, um abandono realizado pelo legislador, e é nesse sentido, que se mostra uma maior preocupação do povo brasileiro relacionado ao emprego, a falta de estabilidade empregatícia vinculada a situação social e ao mercado de trabalho.

Não é difícil encontrarmos espalhadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, normas esparsas e aparentemente defasadas tanto pela origem, quanto pela aplicabilidade e evolução das relações de trabalho, e que tendem a ir para o caminho da estabilidade, como por exemplo, o artigo 8º da Constituição Federal, quando trata dos empregados sindicalizados trazendo a estabilidade para os dirigentes e representantes sindicais. Posso afirmar então, que esse estudo tem como objetivo também, levantar questionamentos com a finalidade de demonstrar o cenário jurídico brasileiro, sua aplicabilidade junto aos preceitos originários, no âmbito da falta de regulamentação do artigo 7, inciso I da Constituição Federal de 1988, o que traz indiretamente uma situação de instabilidade para os trabalhadores, evidenciando perante a evolução histórica

complexa, a regularização e respaldo que uma lei infraconstitucional deveria para regulamentar a despedida arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores.

A reforma da lei trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017; já reflete em várias alterações nas empresas, inclusive nas empresas do setor sucroalcooleira. Algumas dessas mudanças tiveram início logo após as novas regras terem entrado em vigor e outras entraram a médio ou longo prazo, dependendo também o que está no acordo sindical e o que será modificado após os novos acordos sindicais.

1. EVOLUÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil o sistema econômico se desenvolve com alicerces históricos das relações escravistas, presentes até o fim do século XIX, onde a ausência de discussões e aplicações de qualquer tipo de Direito, quanto mais os das relações de trabalho, e enquanto não eram firmadas as ideias mínimas de categoria básica do ramo jus trabalhista, às relações de emprego. (DELGADO, 2017, PÁG. 535)

Na obra de Delgado que menciona em seu livro (2014, p. 106):

“que enquanto não surgisse o trabalho embasado, e juridicamente livre, um pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, não haveria relação empregatícia, e, portanto, não há que se falar em um ramo do Direito que regulamentasse essas relações.”

Dessa forma, deveríamos então inicializar a evolução histórica trabalhista do Brasil, após a abolição da escravatura, em 1888. Á partir daí é possível realizarmos uma pesquisa sobre a formação e evolução do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2017, PÁG. 536)

Em obra citada, Godinho ainda ressalta (2014, p. 107) que a Lei Áurea embora não tenha um caráter trabalhista, ela pode ser tomada como um marco inicial na referência da História do Direito do Trabalho. Portanto, “o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888”.

A política trabalhista brasileira começa a tomar forma e a vincular a legislação até hoje em vigor, com Getúlio Vargas em 1930. O Ministério do

Trabalho, Indústria e Comércio era criado em 1930, passando e começava a originar decretos, e a partir dessa época, conceito e entendimentos sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) começavam a fazer a parte do ordenamento jurídico que engatinhava no âmbito trabalhista. (DELGADO, 2017, PÁG. 535, 536)

Durante da fase das manifestações incipientes, a greve deixou de ser um ilícito penal, mantendo apenas como crime os atos violentos praticados no movimento de inconformismo dos trabalhadores. Houve ainda a concessão de quinze dias de férias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, bancários e, também os industriais. (DELGADO, 2017, PÁG. 536)

Nesse mesmo período, também foi concedido o direito de aposentadoria. Em 1927, foi promulgado o Código de Menores, que estabeleceu a idade mínima de doze anos para trabalhar. Há de se destacar também que, em 1911, normas acerca de condições de higiene, proibição de menores de 10 anos no ambiente de trabalho e proibição de menores de 18 anos no serviço noturno, formaram uma significativa legislação estadual em São Paulo para o campo jus trabalhista. (DELGADO, 2017, PÁG. 536, 537)

A segunda da evolução histórica do Direito do Trabalho é chamada de Institucionalização do Direito do Trabalho, marcada por volta de 1930, mantendo seus efeitos até pelo menos a Constituição de 1988.

A próxima constituição promulgada foi em 1934, acarretando o avanço de muitos direitos trabalhistas, como por exemplo, a criação de instituto de acidente de trabalho, direito às férias, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal remunerado e etc. Essa constituição foi considerada um aumento significativo sobre o direito do trabalhador, haja vista que permanecem mais de oitenta anos em nossa sociedade. (DELGADO, 2017, PÁG. 535, 538).

Com o golpe de Getúlio Vargas, a Carta de 37 foi outorgada, inspirada na Constituição Polonesa e na Carta Del Lavoro. (DELGADO, 2017, PÁG. 535, 538). O único marco dessa constituição imposta foi a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943. A criação da CLT concentrou em um único diploma legal todos os direitos trabalhistas existentes na época. Com relação à Carta de 1937, não houve aplicação regular. Muitos de seus dispositivos permaneceram sem aplicabilidade. A ditadura marcou essa época, e todo o

poder Executivo e Legislativo ficou nas mãos do Governante. (DELGADO, 2017, PÁG. 535, 538)

Em sua obra, também destaca Nascimento (2009, p. 72) a referência que a CLT foi fruto de quase um ano de estudos, remetendo, posteriormente, ao Presidente da República, com opiniões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas e etc. O relatório apresentado ao Presidente ressaltou ainda que:

(...)“a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelo benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes de instável e incerto, os mesmos sentimento de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social”.(NASCIMENTO, 2009, P. 72)

O surgimento e evolução de todos os esses direitos e constituições do Brasil foram marcados pela segunda fase da evolução histórica do Direito do Trabalho. Segundo a obra Delgado (2014, p. 113), a evolução histórica e política brasileira não permitiu então, que o Direito do Trabalho transitasse pela fase da Sistematização e Consolidação, em que surgissem propostas de solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade.

Pode-se afirmar que diante dessa fase do Direito do Trabalho segundo cita Delgado (2014, p. 114), traduz a “superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás”. Em 05 de outubro de 1988, iniciou a renovação democrática. O homem tornou-se a visão principal do constituinte, com olhos a valorização da coletividade, sempre sendo analisado com relação a dignidade da pessoa.

Pela linha do raciocínio, se defendia uma desregulamentação do poder do Estado, que ensejava criar mecanismos de flexibilização das normas trabalhistas. Delgado (2014, p. 117) destaca que o momento de crise do Direito do Trabalho que, perdurou na Europa em 1970, o Brasil, viria a sentir cerca de, mais ou menos 20 anos depois, por volta de 1990, justamente em pleno processo de transição da democracia ligada ao âmbito trabalhista.

E ainda afirma que “essa coincidência temporal de processos – o de democratização, de um lado, e, de outro, o de desarticulação radical do ramo jus trabalhista – tornou dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho”. (DELGADO, 2014, P. 117)

A licença-maternidade, importante marco desse período, foi ampliada para cento e vinte dias e concomitantemente, a inclusão da previsão de cinco dias para licença-maternidade, conforme artigo 10, §1 do ADCT. Quanto às férias, houve um aumento de um terço da remuneração quando o empregado fosse gozar desse direito.

Podemos considerar então que, a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil reúne e ordena sistematicamente ordenada de todas as leis reguladoras e regulamentadoras do trabalho, assistência social e respectivos aparelhos e vínculos trabalhistas do país e até das elações internacionais. (NASCIMENTO, 2014, PÁG., 203)

Naquela ocasião, verificava-se que, por falta de divulgação, as leis trabalhistas eram desconhecidas, em sua grande parte, por muitos colegas de ampla e conhecida batalha no meio jurídico em razão dos direitos dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2014, PÁG., 203)

Desta forma, o Brasil passou a possuir uma legislação trabalhista regular, atualizada, das mais adiantadas e, em certas instituições e costumes, um verdadeiro pioneiro das inovações sociais. Ao ser lançada essa CLT. Encontrava-se dividida em quatro partes principais, um título preliminar e um apêndice. No título preliminar, foram transcritos alguns artigos da Constituição Federal pertinentes às questões do trabalho e cujo conhecimento era indispensável para a boa interpretação das leis trabalhistas. (NASCIMENTO, 2014, PÁG., 203)

2. A REFORMA TRABALHISTA – NOVEMBRO / 2017

No presente descrito, será relatada algumas das principais características trazidas à CLT pela proposta de Reforma Trabalhista contida na Lei nº 13.467/17, e sem qualquer pretensão pela qual, o estudo tenha de resguardar o aprofundamento do citado conteúdo. De forma simples e objetiva o leitor poderá conhecer um pouco mais sobre as mudanças que estão para entrar em vigor.

Recentemente tivemos a promulgação da Lei nº 13.467/17 que significativamente modificou alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo necessário o estudo das novas regras estipuladas e suas devidas colocações que passam a entrar em vigor a partir de novembro de 2017.

O intuito da reforma é regular a níveis governamentais e suavizar as relações trabalhistas. Após as mudanças introduzidas pela nova lei, apresentar algumas resoluções menos conflituosas, considerando o que de mais impactante dela decorreu e que incidirão aos novos contratos de trabalho, destacando alguns itens, tais como os descritos abaixo;

2.1 ACORDOS COLETIVO

O acordo coletivo de trabalho (ACL) é um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical e uma ou mais empresas acordantes. O acordo estipula condições de trabalho aplicáveis, na qual se estabelece regras nas condições trabalhistas existente entre ambas as partes.

Quanto ao direito coletivo, as alterações mais polêmicas estão previstas no Artigo 611-A, da CLT que, passa a prever que o acordo coletivo ou a convenção coletiva prevalecerão sobre a lei, quando dispuserem, sobre: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, banco de horas anual, intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas, plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição do empregado, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, dentre outros temas específicos mencionados pelo novo texto legal.

Os acordos coletivos até então, não prevaleciam sobre a norma prevista na CLT. No entanto, com a entrada em vigor, a nova visão da Lei prevê que o conteúdo negociado em Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos irá sobrepor ao conteúdo legislado, quando dispuserem sobre os assuntos descritos na norma acima citada e mencionada.

Trata-se de assunto polêmico e relutante diante das normas prévias, visto que dentre os temas autorizados a então, serem “negociados” e acordados diante á nova Lei a negociação coletiva com conteúdo diverso do anterior estabelecido pelo texto legal (CLT), estão assuntos que citam as normas de

saúde, segurança e medicina do trabalho que poderão por vezes estar contra as garantias dos trabalhadores, mesmo que por autorização expressa da redação legal. Por exemplo, podemos citar o novo inciso III do Artigo 611-A, que passa a permitir a redução do tempo de intervalo intrajornada para no mínimo 30 minutos para jornadas superiores a seis horas. Entende-se que é certo, que atualmente, a jurisprudência expressa a vedação e a redução do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei, consoante do texto da Súmula 437, II, Tribunal Superior do Trabalho.

A intenção, sem dúvida, era dissolver o núcleo redigido em Direito do Trabalho e permitir que essa negociação de caráter coletivo "alterne" os direitos assegurados, ocasionando uma "flexibilização" á nível constitucional ou legalmente em benefício, principalmente com a manutenção e da amplitude na geração de novos empregos, à medida que poderão estes, abrir mão ou transigir direitos em nome dos empregados.

Toda a sistemática da amplitude e aplicação da nova legislação tem, por objetivo beneficiar a autonomia da vontade, sobretudo a vontade coletiva das relações de emprego. Tanto é verdade a expressão, que assim, que o § 1º da mesma lei em análise, traz a regra da intervenção mínima do Estado, mediante a validação e importância dos elementos dos negócios jurídicos embutidos e regimentados pela lei Civil. (MANNRICH, 2018 PÁGS.58, 59)

Em outras palavras, vale salientar que, a interposição da nova regra consolidada evidência que, se a incoerência não for evidente, entende-se que a Justiça do Trabalho deva acatar os decididos coletivamente pela negociação em vigor e que estiver previamente legislada. (MANNRICH, 2018).

2.2 DEMISSÕES CONSENSUAL - ASPECTOS RELEVANTES

A reforma proporciona no entendimento e aplicação do novo texto, a demissão em comum acordo. Esta modalidade de extinção consensual do contrato expresso e ou tácito de trabalho, tem previsão legal e determina que a multa do FGTS será de 20%, o aviso prévio será proporcionalmente reduzido à metade e o trabalhador poderá levantar o equivalente proporcional de até 80% do saldo depositado em sua conta vinculada ao FGTS. Para esse tipo de

demissão acordada, o empregado não terá direito aos vencimentos proporcionais de recebimento do Seguro-Desemprego. (MANNRICH, 2018)

A legislação anterior estipulava que se o trabalhador desejasse se demitir, ele não teria o direito de recebimento dos seu FGTS, e sim, apenas se for dispensado sem justa causa, e somente assim, levantar os respectivos valores. Pela norma proposta e agora vigente, o empregador tem a faculdade de avisar ao trabalhador sobre a dispensa com antecedência de 30 dias ou então, custear o pagamento do salário referente ao mês da respectiva rescisão sem que o funcionário precise praticar atividade laboral correspondente. (MANNRICH, 2018)

Entende-se aí na norma substitutiva a possibilidade da extinção do respectivo contrato em comum acordo. Por esse mecanismo, a multa de 40% do FGTS será reduzida a 20%, e o aviso prévio ficará reduzido a 15 dias (quando o caso de ser ele indenizado). Além disso, possibilitaria ao trabalhador, sacar até 80% do Fundo, mas o mesmo deixaria o direito a receber o seguro-desemprego de lado, consoante a redação do novo Artigo 484-A, da CLT.

A norma em questão tem por objetivo maior de formalizar uma prática já existente entre as empresas e empregados que a praticam de forma ilegal. É a famosa dispensa sem justa causa para mascarar um pedido de demissão do empregado em que as partes repartem determinados valores decorrentes rescisão do contrato de trabalho. (MANNRICH, 2018)

2.3 QUITAÇÕES ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Pela nova redação em vigor, o novo texto da CLT será possível que a quitação anual das obrigações trabalhistas entre em vigência, da celebração do contrato de trabalho. O termo de quitação poderá ser firmado na presença do Sindicato representativo da Categoria do trabalhador. Na quitação deverá constar os direitos e valores determinados e corretamente descritos, tendo a eficácia liberatória de parcelas nele especificadas, impossibilitando uma futura reclamação de ordem trabalhista sobre os direitos contratuais nele quitados no proporcional ano. (MANNRICH, 2018)

Tal forma inovadora das relações trabalhistas descritas aqui no estudo, são encontradas no texto do Artigo 507-B, da CLT com a seguinte redação: “*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”.

É, sem dúvida alguma, representação importante da norma que representa uma negativa ao cesso à Justiça, direito esse fundamental embutido na Carta Magna e, sobretudo, porque a sua aplicação prática limita que o empregado faça jus ao exercício do direito de ação. (MANNRICH, 2018)

Essa possibilidade da quitação em frequência anual das verbas trabalhistas é um atrativo valoroso em questão, pois aparenta uma das alterações lesiva que chega de carona com o novo texto da reforma, já que ao final de cada ano empregado e empregador em conjunto, terão a possibilidade de comparecer ao Sindicato e firmarem um acordo sobre os direitos decorrentes do ano respectivo. Nesta, o empregado assinará, se quiser o termo de quitação. No entanto, subjugado no âmbito da relação de emprego é mesmo provável que ele assine a quitação e dará quitação geral quanto ao período, não podendo mais reclamar direitos quanto ao respectivo ano de contrato de trabalho. Quanto à possibilidade de final do subsequente de contrato de trabalho, o empregado e o empregador retornam ao sindicato e novamente oferecem a quitação quanto às verbas dele decorrentes. (MANNRICH, 2018)

Podemos exemplificar no sentido, que aquele empregado que exerceu trabalho por diversos anos para o mesmo empregador e não gozava de horas extras, adicionais de periculosidade, insalubridade, ou mesmo de equiparação salarial, mas, que se dava quitação geral ao final de cada ano com receio de perder o emprego, pendenciará ao menos, a reação do empregador de, ao final de todo ano levar seus empregados ao sindicato para prática de rescisão de contratos e conseqüente termo de quitação.(MANNRICH, 2018)

Nos casos que pesa o conteúdo desnecessário da norma analisada, é fato que o empregador que paga corretamente os direitos trabalhistas de seus empregados, não precisará se utilizar de tal recurso rescisório ou de quitação, para se livrarem de suas obrigações trabalhistas.

É clara a utilização da norma contida no Artigo 507-B, que é direcionada para o mal empregador, ou seja, é um instrumento que serve para tentar livrá-lo de suas obrigações contratuais, caracterizando uma falha da aplicação do texto, em pensar que a norma trará algum tipo de benefício ao empregado. (MANNRICH, 2018)

2.4 TELETRABALHO SUBORDINADO, MAS EXCLUÍDO DA JORNADA.

O teletrabalho, também conhecido por *Home Office*, ou seja, a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos é aquele realizado à distância ou na residência do empregado. Certo que o texto do Artigo 6º da CLT não deixar dúvidas quanto á aplicação, não existe diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estejam presentes a relação de emprego a personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e prestação de serviço por pessoa física (requisitos do Artigo 3º da CLT).

Assim, toda a categoria de trabalho citada, goza de relação de emprego compatível com os requisitos do Artigo 3º, da CLT, e, portanto, têm os mesmos direitos que os trabalhadores comuns. Todavia, a reforma trabalhista, que dispõe no Artigo 62, III, uma mudança nessa questão dos direitos destes teletrabalhadores. O texto exclui o teletrabalho do capítulo da jornada de Trabalho, de modo a conduzir uma não “limitação” de jornada para essa modalidade de trabalhador, isto é, não serão devidas horas extras para quem realizar a prestação laboral correspondente e enquadrada no tipo.

Desse modo, configura uma impossibilidade de controle e da não utilização de qualquer meio que venha mensurar a duração da jornada, e, portanto, deve ser ressalvada pela empresa que pretenda utilizar da modalidade do teletrabalho nos exatos termos da proposta do novo texto da reforma. A lei também regula a formalização do teletrabalho, e utiliza da redação escrita como essencial para o estabelecimento da modalidade e das relações entre empregador e empregado, garantindo a manutenção e permanência de suas formas caso seja necessário o comparecimento periódico do profissional na sede da empresa.

Para concluir, é necessário enfatizar que a reforma merece uma especial consideração, refere-se aos custos e despesas realizadas pelo empregado no exercício da função da modalidade do teletrabalho. O novo texto inclui o Artigo 75-D à CLT, repassando para a livre negociação das partes a responsabilidade pelos custos e despesas no desenvolvimento das atividades laborais realizadas

por meio do teletrabalho. Assim, estabelece a necessidade de previsão em contrato escrito, sobre os custos decorrentes da modalidade de trabalho, e se define a princípio, que podem ser negociadas entre as partes, as formas e o tipo do reembolso sobre as questões da relação jurídica correspondente.

Ainda há muito a ser discutido e ajustado pela redação e consequente jurisprudência inerentes a origem do novo texto. Mas diante dos diversos pontos de alterações na Legislação trabalhista trazidos com a chegada da Lei nº 13.467 de 2017, é bom estarmos atentos aos impactos e respectivas mudanças que a mesma surtirá nas rotinas de trabalho e emprego dos setores de produção no país, e a partir daí, visualizarmos por meios usuais deste recente estudo, aos seus apreciadores e críticos, a sociedade como um todo sobre as novas diretrizes e práticas trabalhistas, em conformidade com as novas regras originadas que, irão regulamentar o convívio e as relações de trabalho já existentes, como as futuras e seus respectivos impactos socioeconômicos de nossas vidas.

3. ESTUDO DE CASO

Para melhor entender a problemática acima utilizamos duas grandes empresas que atuam no setor sucroalcooleiro em Novo Horizonte – SP. Desta forma o estudo de caso mostrara o quanto essas empresas influenciam na economia e os impactos que irão gerar com a nova reforma.

3.1 USINAS SANTAS ISABEL

A Usina Santa Isabel S/A possui duas unidades produtoras de açúcar, etanol e energia elétrica (cogeração). Localizadas nos municípios de Novo Horizonte e Mendonça (SP) estas unidades exercem grande influência no desenvolvimento social e financeiro da população destes municípios e de toda região.

As duas unidades juntas são capazes de processar 30 mil toneladas de cana-de-açúcar por dia, produzindo por ano 9,5 milhões de sacas de açúcar e 220 milhões de litros de etanol. Sua infraestrutura é capaz de estocar 2,20

milhões de sacas de açúcar e 64 milhões de litros de etanol. Em período de safra a empresa gera mais de 4.500 empregos diretos, além de oferecer projetos de socialização e sustentabilidade à comunidade. Anualmente realiza investimentos em projetos culturais e educacionais através de leis de incentivo e patrocínios. A sua missão, visão e valores podem ser vistos no quadro 1 abaixo.

Quadro 1 – Missão, Visão e Valores da Usina Santa Isabel

Missão

Cultivar e industrializar cana-de-açúcar, transformando-a em alimento, combustível e energia elétrica, gerando riqueza de forma sustentável.

Visão

Ser uma empresa referência no setor sucroalcooleiro pela qualidade de seus produtos e serviços, visando à satisfação e bem-estar das pessoas.

Valores

Integridade, valorização das pessoas, inovação constante, sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Fonte: Usina Santa Isabel, 2018.

3.2 USINA SÃO JOSE ESTIVA

A Usina Estiva tem como principais focos a produtividade, qualidade de vida e desenvolvimento social, expressões da atualidade que fazem parte do seu dia-a-dia. O comprometimento com a evolução contínua, leva em conta a observância da ética, a responsabilidade social, a valorização empresarial – com a melhoria contínua de produtos e serviços, o desenvolvimento do ser humano e o respeito indispensável ao meio ambiente.

Com mais de 1,8 mil colaboradores, o Grupo W.J. de Biasi busca evoluir sempre como empresa e ser social. Na safra 2017/2018 a moagem alcançou a marca de 3.069.599 de toneladas de cana com produção de 176.673 toneladas de açúcar e 134.100 milhões de litros de álcool.

3.3 Novo Horizonte

Conforme pesquisa realizada no IBGE (2018) as duas usinas estão situadas no município de Novo Horizonte – SP que possui aproximadamente 36.593 pessoas, sobre trabalho e rendimento no ano de 2016, o salário médio mensal era de 2.6 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à

população total era de 28.4%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 150 de 645 e 165 de 645, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 406 de 5570 e 550 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 28% da população nessas condições, o que o colocava na posição 537 de 645 dentre as cidades do estado e na posição 5039 de 5570 dentre as cidades do Brasil.

O Salário médio mensal dos trabalhadores formais: 2.6 salários mínimos, quanto ao pessoal ocupado: 11346 pessoas, já a população ocupada representa 28.4 % e percentual da população com rendimento nominal mensal per capita de até 1/2 salários mínimos: 28 %

4. MATERIAS E METODOS

Para melhor entender esse estudo de caso, foi realizado uma pesquisa no ambiente de trabalho com o gestor, na qual ele pode falar o quanto a mudança esta presente na rotina e o quanto elas influenciam nas tomadas de decisões, pois cada atividade realizada dentro da organização deve estar alinhada com a nova reforma trabalhista, assim o assunto se torna parte do cotidiano, facilitando o entendimento das novas reformas.

4.1 IMPACTOS DA REVISÃO 2017 NO SETOR SUCROALCOOLEIRO

Com a reforma da nova lei trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2018; já reflete em várias alterações nas empresas, inclusive nas empresas do setor sucroalcooleira.

Algumas dessas mudanças tiveram início logo após as novas regras terem entrado em vigor e outras entraram a médio ou longo prazo, dependendo também o que está no acordo sindical e o que será modificado após os novos acordos sindicais.

4.2 HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fato é que, mudanças como a Homologação de rescisões trabalhistas com funcionários que pedissem demissão ou fossem desligados e tivessem mais

de um ano de registro que até então eram realizados nos sindicatos, passou a ser realizadas na própria empresa. Dessa maneira houve uma melhora na agilidade dos processos de rescisão, facilitados pelo fato de não perder se mais tempo com a ida até os sindicatos, muitas vezes localizados em outras cidades da região e que demandava tempo de profissionais do setor, o qual foi revertido em outras tarefas. (DELGADO, 2017, PÁG. 1361)

4.3 HORAS IN ITINERE

Outra mudança que começa a ser implantada que foi mais um dos pontos alterados pela Lei nº 13.467/2017, está a alteração do § 2º, do art. 58 da CLT, referente às horas “in itinere”.

Segundo a regra determinava que o tempo de deslocamento do empregado, nos itinerários casa-trabalho e trabalho-casa, deveria ser contabilizado como tempo integrante da jornada de trabalho. Mas isto se, e somente se seguisse as seguintes condições:

Requisito 1: O local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular; e

Requisito 2: O empregador forneça transporte para o deslocamento.

Como o setor tem grande parte de empregados que trabalham na zona rural e até o local de trabalho não existe transporte público, a empresa fornece esse transporte.

Após o dia 11 de novembro de 2017, com a vigência da Lei da Reforma Trabalhista, o empregador não mais precisará se preocupar com a contagem, controle e pagamento das horas in itinere, pois elas não mais existirão, ou seja, foram extintas pela reforma.

Essa extinção já começa a surgir seus efeitos nas empresas sucroalcooleiras, pois devido aos acordos sindicais e por motivo de contrato de trabalho iniciado antes de 11 de novembro de 2017, ainda não teve alterações.

Porem contratos feitos após a nova regra entrar em vigor já não está incluso o pagamento das horas in itinere, resultando dessa forma na redução da folha de pagamento.

4.4 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

Antes da reforma, os empregadores estavam obrigados a efetuar o desconto na folha de pagamento dos seus empregados, no valor de um dia de trabalho, a título de contribuição sindical. Em via de regra, este desconto compulsivo deveria ser efetuado em março de cada ano e recolhido até o último dia de abril do mesmo exercício. Segue abaixo o que dizia o Art. 579 e Art. 580 da CLT:

*Art. 579 – A **contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.***

*Art. 580. A contribuição sindical **será recolhida, de uma só vez, anualmente** e consistirá:*

*I – Na importância correspondente à remuneração de **um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;***

Após a reforma trabalhista, o texto da Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alteração quanto a obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical de empregados. O artigo 579 condicionou o desconto à autorização prévia e expressa dos mesmos. Ou seja, não se trata mais de uma contribuição compulsiva, mas opcional, embora os critérios para cálculo continuem da mesma forma.

Nas empresas sucroalcooleiras, o imposto não será descontado e caso o funcionário queira, o mesmo deverá procurar pessoalmente o Sindicato e pagar pessoalmente. Abaixo, segue o texto na íntegra, da Lei 13.467/2017, que altera a CLT:

*“Art. 579. O desconto da **contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressados** que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)*

*“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados **que autorizaram prévia e expressamente** o seu recolhimento aos respectivos sindicatos...” (NR)*

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação...”
(NR)

*“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical **deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano**, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.”* (NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

4.5 REDUÇÕES DE AÇÕES TRABALHISTAS

Com as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017, o advogado de trabalhador que resolver aceitar demanda, terá que enfrentar certos riscos, em especial a sucumbência recíproca (é aquela atribuída tanto a parte vencida com a parte vencedora em um processo judicial. Caberá a cada litigante recíproca e proporcionalmente distribuídos e compensados entre esses os bancários e as despesas decorrentes), mas ainda a punição por litigância de má fé, alguma dificuldade no acesso à justiça gratuita, pagamento de honorários periciais pelo reclamante sucumbente (mesmo que assistido pela justiça gratuita), entre outros.

O que ocorria muito na empresa era o trabalhador insatisfeito com salário, com condições de trabalho ou com sua liderança, que após ser demitido ou pedir sua demissão, procurava um advogado e entrava com ação trabalhista. Porém muitas vezes colocava na ação pedindo diversas coisas, que não existiam ou não se enquadrava em sua função, ou até mesmo a empresa seguia as normas estabelecidas na legislação. (MANNRICH, 2018 PÁG. 121)

Dessa forma reclamantes exigiam pericias que não levavam a lugar algum, ou solicitava benefícios como periculosidade em setores que não havia riscos. Após as reformas trabalhistas os reclamantes estão tendo mais cautela

na hora de entrar com uma reclamação trabalhista. (MANNRICH, 2018 PÁG. 121)

5. CONCLUSÃO

Toda e qualquer mudança afetara tanto o empregado quanto o empregador, mas na maioria das vezes e nessa situação afeta o empregado, por isso nem sempre as mudanças são para melhor.

Caso o empregado não aceitar as mudanças, não se adequar a empresa a mesma irá tomar decisões desagradáveis, sempre haverá mudança na legislação e isso é algo que não pode mudar.

Por tanto dificilmente uma empresa irá se adequar aos colaboradores, ainda mais quando se trata de empresas grandes que tem total influencia na economia da cidade, os melhores benefícios, onde muitos gostariam de trabalhar, é mais fácil o colaborador se adaptar as mudanças, dessa forma ambos trabalharam em harmonia.

Quando o colaborador deixa de aceitar a mudança ele automaticamente deixa de adquirir conhecimentos, fazendo com que fique para trás nas inovações e crescimentos da empresa.

Devemos sempre estar aptos a mudar, aceitar o novo, dessa forma fará com que os empregados se destacam cada vez mais em suas funções e assim crescerá em sua vida profissional e pessoal.

REFERENCIAS

CLT. **Consolidação das leis do trabalho**, Art. 579 e Art. 580, Lei 13.467/2017.

Delgado, M. G. **Curso do direito do trabalho**. 17º ed. São Paulo: LTR, 2017.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA.

Grupo IBGE. Fonte de Dados: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/novo-horizonte/panorama>. Situada na Rua: São Sebastião, 414, Novo Horizonte - SP, 14960-000.

MANNRICH, N. **Reforma Trabalhista - Reflexões e críticas**. 2º ed. São Paulo: LTR, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso do direito do trabalho**. 39º ed. São Paulo: Saraiva 2014.

USINA SANTA ISABEL S/A. Grupo Graciano. Fonte de Dados: Departamento De Pessoal. Matriz situada na Fazenda Três Pontes, S/N, Bairro: Três Pontes, Novo Horizonte – SP, 14.960-000.

USINA SÃO JOSE DA ESTIVA S/A. Grupo de Biasi. Fonte de Dados: <http://estiva.com.br/>. Matriz situada na Fazenda Três Pontes, S/N, Bairro: Três Pontes, Novo Horizonte – SP, 14.960-000.