

Acordos de trabalho – Patrão e empregado: uma breve discussão acerca da reforma trabalhista e do perigo escondido por trás dos acordos

Labor Agreements - Employee and boss: A brief discussion of labor reform and the hidden danger behind agreements

Acuerdos de trabajo - Patrón y empleado: una breve discusión sobre la reforma laboral y el peligro escondido detrás de los acuerdos

Recebido: 22/06/2019 | Revisado: 23/06/2019 | Aceito: 04/07/2019 | Publicado: 25/07/2019

Alcemir Horácio Rosa

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2359-5903>

Instituto Federal do Ceará, Brasil.

E-mail: alcemirhoracio@ifpi.edu.br

Francisco José Alves de Aquino

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2963-3250>

Instituto Federal do Ceará, Brasil.

E-mail: fcoalves.aq@gmail.com

Resumo

A categoria trabalho vem passando por profundas transformações desde as últimas décadas do século XX, principalmente a partir de 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso. Nisso, o capital vem sendo reestruturado a partir da política neoliberalista, que viu no trabalho a oportunidade de ampliar sua ânsia por mais lucro; agora, muito além de adquirir lucros em cima da força do proletariado, a busca é por novas condições de tornar o trabalhador ainda mais submisso. A reforma trabalhista, lei N°13.467, oficializada em 2017, trouxe a possibilidade de acordos coletivos; supostamente, uma forma de negociação entre patrão e empregado. O objetivo da pesquisa é revelar a situação do trabalhador diante de tais mudanças e delinear os riscos escondidos nas novas leis trabalhistas. Esta pesquisa trata-se de um estudo de caso, com uma abordagem bibliográfica, metodológica e qualitativa. Realizado através de pesquisa bibliográfica, o trabalho procurou basear sua temática através do pensamento de autores renomados, bem como em leis para que se tenha a clareza do que é esta reforma trabalhista e suas possíveis consequências. Concluiu-se que os acordos trabalhistas é uma grande armadilha, onde o trabalhador é obrigado a assumir mudanças em

sua vida, para que não fique fora do mercado de trabalho e ainda que o prejuízo ao trabalhador se dá, entre outras coisas, pela instabilidade em seu posto de serviço.

Palavras-chave: Trabalho, Neoliberalismo, Lucro, Acordos e Reforma.

Abstract

The work category has undergone profound transformations since the last decades of the twentieth century, especially since 1995 under the government of Fernando Henrique Cardoso. In this, capital has been restructured from neoliberalist politics, which saw in the work the opportunity to broaden its eagerness for more profit; now, far beyond gaining profits on the strength of the proletariat, the quest is for new conditions to make the worker even more submissive. The labor reform, Law No. 13467, made official in 2017, brought the possibility of collective agreements; supposedly, a form of negotiation between employer and employee. The aim of the research is to reveal the worker's situation in the face of such changes and to outline the risks hidden in the new labor laws. This research is a case study with a bibliographical, methodological and qualitative approach. Based on a bibliographical research, the work sought to base its theme through the thought of renowned authors, as well as in laws so that one can have the clarity of what this labor reform is and its possible consequences. It was concluded that labor agreements are a great trap, where the worker is forced to make changes in his life, so that he is not outside the labor market and although the injury to the worker occurs, among other things, the instability in your service station.

Key words: Labor, Neoliberalism, Profit, Agreements and Reform.

Resumen

La categoría de trabajo viene pasando por profundas transformaciones desde las últimas décadas del siglo XX, principalmente a partir de 1995, en el gobierno de Fernando Henrique Cardoso. En eso, el capital viene siendo reestructurado a partir de la política neoliberalista, que vio en el trabajo la oportunidad de ampliar su ansia por más ganancia; ahora, mucho más allá de adquirir ganancias sobre la fuerza del proletariado, la búsqueda es por nuevas condiciones de hacer el trabajador aún más sumiso. La reforma laboral, ley N ° 13.467, oficializada en 2017, trae la posibilidad de acuerdos colectivos; supuestamente, una forma de negociación entre patrón y empleado. El objetivo de la investigación es revelar la situación del trabajador ante estos cambios y delinear los riesgos escondidos en las nuevas leyes laborales. Esta investigación se trata de un estudio de caso, con un abordaje bibliográfico, metodológico y cualitativo. El trabajo buscó basar su temática a través del pensamiento de

autores renombrados, así como en leyes para que se tenga la claridad de lo que es esta reforma laboral y sus posibles consecuencias. Se concluyó que los acuerdos laborales es una gran trampa, donde el trabajador está obligado a asumir cambios en su vida, para que no quede fuera del mercado de trabajo y aunque el perjuicio al trabajador se da, entre otras cosas, por la inestabilidad en su puesto de servicio.

Palabras clave: Trabajo, Neoliberalismo, Ganancia, Acuerdos y Reforma.

1. INTRODUÇÃO:

Atualmente, nossos governantes apresentam com muito otimismo e entusiasmo as reformas trabalhistas; alegando e idolatrando a ideia de negociação mais livre entre o trabalhador e o seu patrão. No entanto, somos cientes de que a situação do Brasil, diante da crise, não favorece essa ideia de livre negociação, muito menos, quando entendemos que o cenário atual é de altos índices de desemprego. Claro, que o risco iminente é de que essa reforma acabe por congelar o poder nas mãos do padrão. Certamente, seria muita inocência acharmos que dentro desse sistema, que historicamente, apropriou-se do domínio da força do homem, surgiria uma simples forma do empresariado facilitar e beneficiar a vida do trabalhador.

O objetivo da pesquisa é, portanto, revelar a situação do trabalhador diante de tais mudanças e delinear os riscos escondidos nas novas leis trabalhistas. E assim, mostrar que muito além do que vem sendo colocado; a nova reforma traz sim alguns riscos para os direitos dos trabalhadores.

Esta pesquisa trata-se de um estudo de caso, com uma abordagem bibliográfica, metodológica e qualitativa. Realizado através de pesquisa bibliográfica, o trabalho procurou basear sua temática através do pensamento de autores renomados, bem como em leis para que se tenha a clareza do que é esta reforma trabalhista e suas possíveis consequências.

2. MATERIAL E MÉTODOS:

Este trabalho de cunho qualitativo foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica. Primeiramente se colocou como base para o trabalho, os pensamentos de autores como Moura (2007) e Saviani (1989), que trazem importantes debates para o tema, em seguida buscou-se fazer uma fundamentação junto a legislação vigente. Procurando destacar a realidade do trabalhador diante das reformas trabalhistas, destacando as nuances entre o que o governo diz

que é a reforma e o que de fato ela é. Este trabalho buscou ainda revelar o que está por trás dos acordos coletivos oportunizados agora com a validação da reforma trabalhista. Tem, portanto uma abordagem qualitativa, levando em consideração os aspectos da realidade analisada.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Primeiramente, é necessário compreender que a CLT, as leis trabalhistas, é fruto de intensas lutas da classe trabalhadora; que, por anos, defenderam suas exigências, fundamentais, para o desempenho laboral. As leis trabalhistas, de certa forma, dão ao trabalhador, uma estabilidade, mínima, em seus postos de trabalho; dando além de um pouco de segurança, a condição para desenvolver suas atividades.

Porém, o trabalho, ao longo da história, vem se confrontando com as exigências do capitalismo, que se faz bastante presente em nosso país, através do neoliberalismo, com a ideologia de que é exaustivamente necessário o crescimento do mercado econômico, incluindo nessa necessidade, a ideia de abertura da economia ao mercado externo, e sobretudo, o crescimento e expansão dos lucros e controle dos mercados.

E essa ideologia de crescimento econômico, exigida pelo capitalismo, tem um impacto social tão forte que consegue alterar não somente as relações sociais, mas, reestruturar todo o modelo de organização. Determinando, sobretudo o modo de vida das pessoas, alterando padrões, valores, conhecimentos, inclusive a organização do trabalho. Essa transformação da sociedade trazida pelo capital tem severos prejuízos como, por exemplo, a transformação do trabalho em mercadoria, exaltando uma relação de compra e venda de mão de obra.

E à medida que essa ideia de venda de força de trabalho vai se ampliando dentro das expectativas do capitalismo-neoliberalismo; as organizações são levadas a seguirem a tendência da busca incessante por maior lucratividade. Dando vida a verdadeiras transformações no mundo do trabalho.

“As transformações no universo do trabalho no capitalismo contemporâneo produz múltipla processualidade nas condições de vida e trabalho da classe trabalhadora, desproletariza o trabalho industrial fabril e amplia expressivamente o assalariamento no setor de serviços. Generaliza-se a subproletarização do trabalho, nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, doméstico e informal” (Ceolin, Pag. 251, 2014).

E é nessa conjuntura que o Governo Federal dá vida a lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, que é amplamente conhecida como a reforma trabalhista, que aconteceu e está acontecendo neste ano; e que, nada mais é senão, uma forma camuflada de ampliar o campo de desenvolvimento da economia no ideário neoliberal, vigente em nosso país.

Diante da reforma, o que nos surpreende é a ideia confortante que nossos governantes tentam passar, de que com as reformas trabalhistas haverá um melhor diálogo entre o empregador e o empregado, que assim haverá margem para a negociação, e destaque-se que essa citada lei, traz a ideia de acordos trabalhistas entre empregado e empregador, que, em alguns momentos, tem sobreposição a própria lei. Pois, esta reforma trabalhista reconhece que o acordo entre patrão e empregado tem validade, por vezes, até superior do que lei do trabalho. Isso, segundo a própria lei N°13.467/2017: “*Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (...) (Grifo nosso)*”

Verdadeiramente, em relação aos acordos coletivos de trabalho, muitos trabalhadores chegam a acreditar que terão um bom diálogo com seus empregadores, e que, diante da possibilidade de tais acordos, terão suas necessidades atendidas. Mas, a verdade é muito distinta. Isso tudo, nada mais é do que uma forma, bem articulada e implícita, de beneficiar os empresários; chegando ao ponto de iludir o próprio trabalhador.

O capital percebeu que é possível conseguir ainda mais lucros, a partir da desestruturação do trabalho; ora, em vez de contratar o empregado e dar a ele o posto de trabalho com seus devidos direitos, viu-se a possibilidade de simplesmente contratar e posteriormente, através de acordos coletivos, com amplo poder sobre a lei, propor novos modelos e tendências de trabalho, sendo: por jornadas, por projetos, flexibilizado e, pelo que a situação nos leva a visualizar, podendo chegar à precarização do bem-estar do trabalhador. As organizações terão ampla liberdade para negociarem com seus empregados o que bem quiserem, já que os acordos coletivos ainda terão prevalência até mesmo em cima das convenções, com participação dos sindicatos. Isso conforme “*Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.*” (NR)

Junto a esta reforma, o que recai sobre os trabalhadores é a precarização do trabalho. Como por exemplo, após a validação da reforma trabalhista; fica a cargo do empregador decidir se o empregado terá ou não o intervalo para alimentação e descanso. É o que afirma a reforma:

“Art.
71..... §

4° A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.” (NR) (Brasil, 2017).

O capitalismo encontra, portanto, a grande oportunidade de tirar e obter mais lucro em cima da classe trabalhadora. Esse novo perfil de trabalho que está sendo desenvolvido, fragmenta e intensifica o controle em cima dos trabalhadores. O neoliberalismo se mostra como a força ideológica da reestruturação do capitalismo.

O que podemos observar é que essa política se sobressai em cima do desmonte das conquistas sociais. Essa política neoliberalista é movida pela ideia de reduzir drasticamente os custos e aumentar a qualquer custo as taxas de lucratividade. Nisso, tornando o estado, meramente, um meio para alcançar seus objetivos. E é exatamente esse o impacto da influência do mercado sobre a legislação e a norma em nosso país.

Conforme as palavras de Saviane (1989), “Marx afirma que o capital é a força que tudo domina dentro de uma sociedade capitalista”. Isso fica claro, quando compreendemos a reforma trabalhista como uma nova legislação em busca de reduzir direitos sócias e trabalhistas, com a simples ideia de que através de acordos, o trabalhador terá que arcar com parte da lucratividade das grandes empresas.

O que haverá é um sobrepeso do mando do patrão, porque quando o patrão quiser determinar algo, o empregado já fragilizado com a noção da crise do desemprego, faz com que o empregado fique receoso de negar algo ao patrão.

Nesse contexto, a falta de emprego é a grande oportunidade que os empresários têm para implantar o emprego precarizado, através dos “acordos”, porque sabem que o trabalhador está disposto a fazer tudo ou pelo menos quase tudo para manter seu posto de trabalho.

Atualmente, o que já se vê, é que, mais do que nunca as empresas estão investindo em trabalho terceirizado, formando uma classe de trabalhadores que se sujeitam a qualquer tipo de trabalho por submissão e medo. Um tipo de trabalhador que se sujeita inclusive a redução de direitos sociais. Um trabalhador extremamente fragilizado e inseguro por conta da crise da economia, do mercado de trabalho, do desemprego.

Certamente, centrar-se-á na obrigação de, muitas vezes, concordar com os mandos do seu patrão, mesmo que o trabalhador fique no prejuízo, mas por conta do medo achará por bem aceitar certos acordos.

De certo, o reflexo mais claro dos acordos trabalhistas dentro do ambiente laboral, será a desregulamentação do bem-estar social do trabalhador, direitos, antes intocáveis, serão alvos de acordos; é um verdadeiro rompimento da proteção que antes o trabalhador detinha.

Por exemplo, antes da reforma, o trabalhador tinha direito a percepção de hora extra ao ultrapassar sua jornada diária de trabalho; no entanto com o vigor da nova lei, entra em cena o banco de horas, onde fica a cargo do empregador, em acordo, decidir se paga pelas horas extras trabalhadas ou se converte em banco de horas.

É o que consta no artigo 59-B em seu parágrafo único: “A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”.

Portanto, agora, o momento é de vivenciar a completa instabilidade, e de se experimentar a fragilidade das relações entre o empregador e o trabalhador, pois pelo fato de vivermos em um país capitalista, é possível prever de antemão que não haverá “acordo”, mas sim a sobreposição do que é mais vantajoso para as empresas.

O empregado, em contrapartida, terá que aceitar os acordos propostos pelo patrão ou será demitido.

Agora, surge implicitamente, através dos tais acordos, apenas mais uma possibilidade de tornar o trabalho ainda mais precário, destinando o homem a completa desregulamentação de sua atividade laboral.

Em um país capitalista como o Brasil, em que se sobrepõe os interesses do capital, não é difícil imaginar as consequências de se colocar o poder do “Acordo” acima do poder das leis, como foi feito nesta reforma trabalhista.

Todas as vezes que esta lei (Nº 13.467) aborda a possibilidade de acordo nas relações de trabalho, certamente surge uma possibilidade de prejuízo para o trabalhador. Não é uma questão de pessimismo diante do “novo” e muito menos uma questão de medo de mudanças, mas sobretudo, uma questão histórica de submissão do trabalhador ao mercado de trabalho.

São brechas que podem vir a prejudicar o trabalhador, e só pelo fato de existir esta possibilidade, já é um grande perigo. A tabela a seguir, mostra todos os pontos em que é possível haver negociação:

Tabela 01: o que pode ser negociado entre empregado e empregador

	O QUE PODE SER NEGOCIADO:
I	- PACTO QUANTO A JORNADA DE TRABALHO
II	- BANCO DE HORAS ANUAL;
III	- INTERVALO INTRAJORNADA, RESPEITADO O LIMITE MÍNIMO DE TRINTA MINUTOS PARA JORNADAS SUPERIOR A SEIS HORAS;
IV	- ADESÃO AO PROGRAMA SEGURO-EMPREGO (PSE),
V	- PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E FUNÇÕES COMPATÍVEIS COM A CONDIÇÃO PESSOAL DO EMPREGADO
VI	- REGULAMENTO EMPRESARIAL;
VII	- REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO;
VIII	- TELE TRABALHO, REGIME DE SOBREAVISO, E TRABALHO INTERMITENTE;
IX	- REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE, INCLUÍDAS AS GORJETAS PERCEBIDAS PELO EMPREGADO, E REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO INDIVIDUAL;
X	- MODALIDADE DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO;
XI	- TROCA DO DIA DE FERIADO;
XII	- ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE;
XIII	- PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES, SEM LICENÇA PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO;
XIV	- PRÊMIOS DE INCENTIVO EM BENS OU SERVIÇOS, EVENTUALMENTE CONCEDIDOS EM PROGRAMAS DE INCENTIVO;
XV	- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA. ”

Fonte: Criado pelo Autor

Ao observar os objetos alvos de acordos, compreendemos que existe a tentativa de flexibilizar as relações de trabalho, tornando o trabalhador, uma pessoa adaptável dentro das mais diversas relações laborais. Por isso, a palavra flexibilidade está tomando de conta dos ambientes laborais, os empresários sentem-se atraídos a ter trabalhadores que se adaptem e atendam as constantes mudanças, que tenham a capacidade de se agilizarem para corresponder às expectativas das organizações.

O problema é porque essa flexibilidade não tem um controle específico, pois ela atinge salário, horários de trabalho, benefícios sociais, presença ou não nos postos de trabalho, retrocesso no pagamento de horas extras visto a possibilidade de banco de horas, e ainda, um foco essencialmente no desempenho e rendimento do trabalho.

Para os trabalhadores a situação, diante da reforma trabalhista e dos acordos, é de insegurança. Um modelo fragmentador de direitos.

Claramente isso vai representar uma perda dantesca dos direitos sociais; direitos atrelados ao bem-estar do trabalhador. Para Rosa (p 1295, 2017), os efeitos dessas mudanças

no mundo do trabalho se refletem inclusive no mundo educacional. Pois com o atual modelo de desenvolvimento a educação esta se tornando cada vez mais sem identidade, tornando-se um tipo de formação que esta voltado basicamente para o prepararo de mao de obra para o mercado.

De acordo com Moura (2007), “assume-se que o ser humano é capaz de produzir-se e modificar-se na relação com os demais, ”, e neste aspecto do homem, será necessária essa relação produzir-se e modificar-se para criar um ambiente de mudanças e de resistência, onde não se admita o seguimento e o controle absoluto do capitalismo sobre o trabalho.

É preciso resistir para não se deixar virar refém deste sistema que tão forte é que domina até mesmo nossas instancias governamentais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo percebeu que poderia dar mais um passo, através da reforma trabalhista. Percebeu então que homem é capaz de se adequar as mais diferentes situações e adversidades. Por isso, através da lei 13.467 implantou os “acordos coletivos”. Nisso, conclui-se, portanto, que o capital, aproveitando de uma situação de insegurança do homem quanto ao trabalho, e de que ele aceita receber menos e trabalhar mais; criou um mecanismo de lei para readequá-lo aos moldes da economia capitalista. Portanto, mais uma vez, o mercado de trabalho vem estabelecendo um molde pronto, em que o trabalhador ou se adequa ou fica excluído e marginalizado nesse sistema.

Tudo isso não é à toa; é fruto de uma conjuntura que vem se montando nos últimos tempos, fruto de crise financeira, da maior influência das organizações multinacionais, da instabilidade nos postos de trabalho da intensificação da globalização e principalmente a busca desenfreada por mais lucros através da mais valia. Por fim, concluímos que os acordos trabalhistas é uma grande armadilha, onde o trabalhador é obrigado a assumir esta mudança em sua vida, para que não fique fora do mercado de trabalho.

Em síntese, o prejuízo ao trabalhador se dá por: Instabilidade em seu posto de serviço; Obrigação de se adaptar aos novos rumos da nova lei; Sobreposição do poder do patrão; Enfraquecimento dos vínculos trabalhistas; Possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho; Precarização das profissões; e intensa submissão aos interesses do patrão, visto que diante de alta taxa de desemprego, o empregado terá certo receio de não aceitar as propostas do patrão.

REFERÊNCIAS:

Brasil. (2017). *Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, julho 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm >. Acesso em: 20 out.

Ceolin, G. F. (2014). *CRISE DO CAPITAL, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E IMPACTOS NO SERVIÇO SOCIAL*. Serviço Social e Sociedade, n.118, p. 239- 264, São Paulo: Cortez.

Moura, D. H. (2007). *Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectivas de integração*. In: 30ª reunião Anual da ANPED, 2007, Caxambu. Anais da 30ª reunião Anual da ANPED. CAXAMBU: ANPED.

Nascimento, A. M. (2010). *Iniciação ao Direito do Trabalho*, editora LTR, 30ª edição, 2004; SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*, editora Método, 11ª edição.

Rosa, A. H. (2017). *FORMAR PARA A VIDA OU PARA O MERCADO, “EIS A QUESTÃO”*: um olhar profundo sobre a formação profissional ofertada pelo Instituto Federal do Piauí. In: IV encontro Internacional Trabalho e Perspectiva de Formação dos Trabalhadores - LABOR , Vol. 01 nº 02. 2017. Local de realização do evento. *Anais do Encontro Internacional Trabalho e Perspectiva de Formação dos Trabalhadores*. Faculdade de educação - UFC: Nupep, 2017. Pág: 1292 - 1298.

Sales, P. E. N.; Castro, T. L.; Dore, R. (2013). *Educação profissional e evasão escolar: estudo e resultado parcial de pesquisa sobre a rede federal de educação profissional e tecnológica de Minas Gerais*. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E EVASÃO ESCOLAR, 3., 2013, Belo Horizonte. Belo Horizonte: Rimepes.

Saviani, D. (1989). *Sobre a concepção de politecnia*. Rio de Janeiro: Fiocruz.

Scremin, S.M.B. (2008). *Evasão-permanência em uma instituição total de ensino técnico: múltiplos olhares*. 207 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Alcemir Horácio Rosa – 50%

Francisco José Alves de Aquino – 50%