



Escola Sindical

A REFORMA TRABALHISTA E OS SERVIDORES PÚBLICOS

Cacau Pereira



 **SINJUS MG**

OUTUBRO / 2017

A REFORMA TRABALHISTA E OS SERVIDORES PÚBLICOS

Muitos servidores têm questionado se a Lei 13467/2017, conhecida como reforma trabalhista, vai afetar o serviço público ou se os destinatários dessa nova norma seriam somente os trabalhadores do setor privado.

Sobre essa questão não restam dúvidas: A REFORMA TRABALHISTA VAI AFETAR O SERVIÇO PÚBLICO. E isso tem muito a ver com os atuais e futuros servidores.

A reforma trabalhista tem como um dos alvos mais importantes a desregulamentação do serviço público. E por quê? Porque os servidores ainda têm formas de contratação e de política salarial consideradas restritivas pelo mercado, com regras de estabilidade no emprego, planos de carreira, exigência de procedimento administrativo para dispensa, dentre outros mecanismos, ainda que hoje, mitigados, pela emergência de novos modelos de contratação ampla no serviço público.

O serviço público já vem sendo afetado há bastante tempo pela desregulamentação da legislação. Por exemplo, é onde mais cresce a terceirização.

O BRASIL TEM UMA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA MUITO ENGESSADA? É NECESSÁRIO MAIS FLEXIBILIDADE PARA GERAR NOVOS EMPREGOS?

Essa é outra falácia. No Brasil não há praticamente nenhuma garantia de emprego para o trabalhador do setor privado. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) substituiu a estabilidade decenária que existia até 1968. A alegação de que o custo da mão-de-obra é alto não se sustenta, pois os encargos sociais incidem sobre salários que são muito baixos, se comparados com os de outros países, e a produtividade no trabalho aumenta dia a dia. A realidade deve comprovar que, se forem de fato gerados novos empregos, esses terão como marca uma maior precarização e o nivelamento por baixo das condições laborais.

No Brasil existem diversas modalidades de contratação, dentre elas:

- contrato temporário de trabalho
- contrato por prazo determinado
- contrato a tempo parcial
- trabalho por cooperativa
- prestação de serviço como pessoa jurídica ou MEI
- prestação de serviço terceirizada
- prestação de serviço como autônomo

Por isso, hoje, já tem muito trabalhador que não tem direito às férias, ao 13º salário, ao aviso-prévio, ao FGTS, ao pagamento de horas extras e outros direitos.

O QUE MUDOU COM A LEI 13467/2017?

A reforma alterou inúmeros dispositivos legais. Mas seu principal intuito é modificar os parâmetros, os paradigmas da proteção ao trabalhador pelo Direito do Trabalho, vigentes até então. É, portanto, uma reforma que ataca a “principiologia” que norteava o Direito do Trabalho até então.

O Direito do Trabalho se caracteriza pelo caráter de proteção ao empregado na relação jurídica com o empregador, como uma forma de equilibrar os pratos de uma balança de uma relação (individual e coletiva) desigual. A parte forte dessa relação sempre foi o empresário, por ser o proprietário dos meios de produção e de troca e pelo poder, praticamente ilimitado no Brasil, de demitir o empregado quando bem quizer. No Brasil, apesar de ser uma luta antiga dos sindicatos, não existe proteção contra a dispensa imotivada.

No serviço público, por um tempo, vigorou uma maior proteção ao trabalhador, inclusive tratado com uma nomenclatura diferente, como funcionário público ou servidor público e não como empregado, como ocorre nas relações de trabalho do setor privado. Mas essa proteção vem sendo quebrada ao longo do tempo.

Hoje convivemos com distintas relações no serviço público e a relação funcional trabalhista cresce dia-a-dia, em detrimento da relação resultante do vínculo estatutário. É figura do “empregado público” ou “servidor público trabalhista”, setor do funcionalismo público afetado mais diretamente pela reforma trabalhista.

Antes da reforma trabalhista levada a cabo pela Lei 13467/2017, o Direito do Trabalho se norteava por princípios tais como: a proteção à parte mais fraca na relação jurídica; a prevalência da condição mais benéfica ao empregado; em caso de dúvida, decidia-se em favor do empregado; em caso de conflitos

de normas, aplicava-se a norma mais favorável ao empregado, independente de hierarquia (se estava na Constituição, na CLT ou num acordo coletivo); a irrenunciabilidade aos direitos; a primazia da realidade no caso de inexistência de contrato escrito; o princípio da continuidade da relação de emprego, além da obrigatoriedade da presença do sindicato nas negociações, dentre outros.

E como ficou agora? Além de alterar mais de uma centena de dispositivos legais, a reforma estabelece mudanças drásticas, dentre elas:

- a) acaba com o princípio que protege o trabalhador perante o empregador aumentando as garantias e a liberdade de ação das empresas nas relações de trabalho;
- b) reduz o poder de negociação e contratação coletiva dos sindicatos, prevendo a possibilidade de realização de acordos individuais e inclusive verbais;
- c) institui o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a diversos aspectos das relações de trabalho; possibilita a autorização para o rebaixamento de direitos previstos em lei;
- d) impõe restrições à atuação da Justiça do Trabalho e acaba com a sua gratuidade para o empregado.

COMO OS DIREITOS PODERÃO SER FLEXIBILIZADOS?

Como a negociação coletiva e também os acordos individuais deixam de ter os limites do que estava estabelecido em lei como parâmetros, a negociação poderá alterar, por exemplo:

- o limite diário da jornada de trabalho, desde que observado o limite semanal de 44 horas. A jornada poderá chegar a 12 (doze) horas;
- as horas extras poderão ser pagas ou compensadas, pelo banco de horas do empregador, sem critério de prazo e por acordo individual;
- o parcelamento das férias em três períodos, sendo um deles não inferior a duas semanas consecutivas;
- diminuição do intervalo para refeições, podendo chegar a 30 (trinta) minutos;
- a regulamentação do teletrabalho, seja no regime de sobreaviso que prevê a permanência do empregado à disposição do empregador fora do horário e local habitual de trabalho, para, a qualquer momento, ser convocado e do trabalho intermitente, em que são alternados períodos de prestação de serviços e de inatividade - horas, dias ou meses - independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador;
- acaba a regra de aplicação do que for mais benéfico para o trabalhador e estabelece a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho ainda que as condições dos acordos sejam inferiores às definidas nas convenções;
- estabelece a plena quitação de direitos quando da adesão de trabalhadores a Planos de Desligamento ou Aposentadoria Voluntários;

- extingue o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a ultratividade dos instrumentos normativos de trabalho (Súmula 277) e estabelece no § 3º do art. 614: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”;
- permite a rescisão de contrato de trabalho de comum acordo, com pagamento de metade da multa e do aviso prévio, sem direito a seguro desemprego.

Essas são apenas algumas das mudanças da nova legislação, o que nos leva a crer que teremos um período de intensa atividade judicial, envolvendo a hermenêutica e a interpretação constitucional no curto prazo. Afinal, o Poder Judiciário será inevitavelmente chamado a decidir questões que antes tinham o Direito do Trabalho como escopo e agora passam a ser orientadas por princípios típicos das relações contratuais comuns ou cíveis.

ESSAS REGRAS ATINGEM OS SERVIDORES PÚBLICOS?

De imediato, sim, uma parte considerável dos servidores já será afetada. Hoje já é grande o número de servidores, mesmo concursados, nas várias esferas, que trabalham regulados pela CLT e pelo regime trabalhista. Esses servidores serão os primeiros a serem atingidos.

Mas o alvo maior é a totalidade dos trabalhadores do serviço público: as reformas em curso pretendem dar total flexibilidade na contratação, na aplicação dos direitos e na demissão dos servidores. Esse é o sentido da abertura para a introdução em larga escala da terceirização (Lei 13429/2017) e do congelamento dos gastos primários por 20 (vinte) anos com a Emenda Constitucional nº 95/2016.

O trabalho fora do expediente e a prestação do serviço fora do local de trabalho podem crescer, com a intensificação do teletrabalho e a adoção do trabalho intermitente, em particular nas repartições públicas, assim como as contratações temporárias. São medidas que afetam a prestação e a boa qualidade do serviço público, além de quebrar a regra do concurso como medida fundamental na admissão, em observância aos princípios da impessoalidade e da moralidade administrativas.

A adoção da contratação pelas regras trabalhistas, na lógica dos atuais governos, tende a se expandir em larga escala no serviço público. Assim como a ideia mais geral de desregulamentação e da intervenção mínima do estado nos conflitos, muito embora a reforma seja uma tremenda intervenção.

Apenas a título de exemplo, a reforma inverte o entendimento consolidado até então sobre as horas de deslocamento (horas de trajeto ou horas in itinere), derogando a Súmula 90 do TST, ao determinar que não será mais computado na jornada de trabalho o tempo de deslocamento até o local de prestação de serviço, situação típica, por exemplo, na mineração e na produção agrícola de larga escala em grandes propriedades.



Escola Sindical

SINJUS-MG

Coordenador-geral: Wagner Ferreira

Diretor de Formação e Política Sindical: Jonas Pinheiro de Araújo

Diretor de Imprensa e Comunicação: Robert Wagner França

Autor: Cacau Pereira (Instituto Classe de Consultoria e Formação Sindical)

Diagramação e Projeto Gráfico: Mitiko Mine

Permitida a reprodução, desde que citada a fonte.

Texto de responsabilidade do autor. As opiniões expressas não representam, necessariamente, as opiniões do SINJUS-MG.



SINJUS MG

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE
2ª INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Av. João Pinheiro, 39 • Sobreloja • Centro • Belo Horizonte • MG
Tel.: (31) 3213 5247 • www.sinjus.org.br • facebook.com/rede.sinjusmg