

## OS IMPACTOS RELACIONADOS À REFORMA TRABALHISTA NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

**Tayane Bortolato Mazuco**  
**Elder Gomes Ramos**  
**José Arilson de Souza**

### RESUMO

A legislação trabalhista hoje serve para nortear empregadores e empregados para o cumprimento de seus deveres e auxiliarem no conhecimento de seus direitos. Com as alterações podemos analisar o impacto que a legislação pode causar em determinados segmentos, estando esta pesquisa centralizada na elaboração voltada para o segmento da construção civil. Sendo assim, o objetivo desse artigo é demonstrar os impactos relacionados à reforma nos processos trabalhistas no segmento da construção civil. A abordagem dos objetivos específicos foi dividida da seguinte maneira: a) Realizar um levantamento junto a uma empresa do ramo de construção civil dos principais processos trabalhistas no período de 2017; e b) Apresentar quais os impactos com a reforma trabalhista nesses processos. A pesquisa é caracterizada como bibliográfica, realizando levantamento através de um formato documental, de forma descritiva e desenvolvendo análises qualitativas. Através da última reforma trabalhista, observou-se maiores flexibilizações de acordos entre as partes, ou seja, entre empregadores e empregados, trazendo o poder de escolha com maior relevância levando-se em consideração o benefício de ambas as partes de acordo com o estilo de contrato firmado, sendo vínculo empregatício ou via contrato simples de prestação de serviço.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Processos Trabalhistas; Construção Civil.

### ABSTRACT

Nowadays, labor legislation provides a guiding to employers and employees to the fulfillment of their duties and also helps in the knowledge of their rights. With the changes we can analyze the impact the legislation can cause in certain segments, This research is focused in the elaboration directed to the segment of the civil construction. Therefore, the objective of this article is to demonstrate the impacts related to labor reform in the judicial processes in the civil construction segment. The specific objectives approach was divided as follows: a) Conduct a civil construction company survey of the main judicial processes in the period of 2017; and b) Present the impacts with the labor reform in these judicial processes. The research is characterized as bibliographical, conducting a survey through a documentary format, in a descriptive way and developing qualitative analyzes. Through the last labor reform, greater flexibility of agreements between the parties was observed, that is, between employers and employees, bringing the power of choice with greater relevance taking into consideration the benefit of both parties according to the style of contract, being an employment contract or via a simple service contract.

**Keywords:** Labor Reform; Judicial proceedings; Construction.

## 1. INTRODUÇÃO

As leis trabalhistas são discutidas desde 1930 no governo de Getúlio Vargas, as quais avançaram significativamente com as lutas e movimentos sociais das classes trabalhadoras, pressionando o Estado para que assim ele intermediasse os interesses ao qual estava sendo abordado (LUZ e SANTIN, 2010).

Com o passar do tempo às leis de trabalhos sofrem alterações e reformas, no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) em 1994 de acordo com Krein (p. 270, 2004) “foram introduzidas diversas medidas pontuais no campo das relações de trabalho que contribuíram para alterar a forma de contratação e de determinação do uso e da remuneração do trabalho no Brasil, estimulando uma flexibilização numérica e funcional do mercado de trabalho”. A última mudança significativa da legislação iniciada no Brasil foi ao governo Temer no ano de 2017, trazendo assim a nova reforma trabalhista.

Com a mudança do século XX para o século XXI mudanças foram necessárias para elaboração de normas e leis, sendo assim modificadas para melhor compreensão e melhor aplicação, já que a tecnologia e a sociedade estão sujeitas as transformações e por defesas de debates políticas para ajustes e flexibilidades aos trabalhos, regulamentando as transformações segundo Krein (2017). O Senado Federal (2018) aprovou a Reforma Trabalhista em 11 de julho de 2017, sendo publicada pelo Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, que começou a contagem de 120 dias conforme o Art. 6º da Lei 13.467. Em 11 de novembro de 2017 a nova Reforma Trabalhista entrou em vigor alterando alguns pontos aos quais empresários de pequenas, médias e grandes empresas são envolvidas pela reforma reavaliando seus deveres e direitos de aplicação baseada nas mudanças ocorridas.

Por haver alto número de funcionários registrados em construtoras, e pessoas que buscam por essas entidades, sabe-se também que muitos problemas trabalhistas podem ocorrer ligados a essas empreiteiras. Demonstrado por Anjos e Leite (2013) este crescimento demonstra o tamanho e a realidade das indústrias e o quanto elas são capazes de influenciar não só a economia, mas o meio ambiente e a sociedade de forma geral. Devido ao crescimento citado, a importância desse estudo fica clara, pois, poderemos analisar os impactos e mudanças da reforma trabalhista, os quais serão claros a um processo de longo prazo, já que as alterações e mudanças de alguns setores serão em novos contratos assinados a partir da data de vigor da lei.

Através dessa reforma busca-se analisar os impactos que a mesma pode trazer nos processos trabalhistas, buscando, levantando casos e razões de procedências e improcedências que estão ocorrendo em meios aos fóruns ligados ao setor da construção civil.

O tema torna-se interessante e relevante para empresários, setores de recursos humanos, departamento de pessoal, contadores, assessores nas áreas trabalhistas e principalmente para trabalhadores que buscam orientações, direitos e análises do impacto na reforma trabalhista, já que a mesma tem dividido opiniões a respeito de vantagens e desvantagens com as novas alterações.

Tendo isso em vista, o objetivo geral deste trabalho é demonstrar os impactos relacionados à reforma nos processos trabalhistas no segmento da construção civil; como objetivos específicos: a) realizar um levantamento junto a uma empresa no segmento de construção civil dos principais processos trabalhistas no período de 2017; e b) apresentar quais os impactos com a reforma trabalhista nesses processos.

O artigo esta estruturado em mais quatro sessões, além desta Introdução. Na sessão 2 apresenta-se o referencial teórico, na sessão 3 encontrasse o método, e na sessão 4 e 5, a análise dos dados e a conclusão respectivamente.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A partir da Revolução Industrial houve um avanço em diferentes profissões sendo uma delas a construção civil, que passou a crescer muito mais no ano de 1930 na era de Getúlio Vargas. Moura e Soares Jr (2013) afirma que a construção civil evolui conforme a sociedade em relação aos elementos, e a tecnologia do concreto avançou no Brasil.

Com o estabelecimento e surgimento da Revolução Industrial demandava-se de valores altíssimos de mão de obra, em meio ao crescimento de indústrias, onde as condições dos trabalhadores eram precárias, havendo proliferação de doenças infectocontagiosas, mutilações e até morte em fábricas (CRUZ, FERLA e LEMOS, 2018).

A situação de trabalho não era das melhores, já que os funcionários excediam sua carga horária de 8 horas que é o permitido hoje na lei trabalhista. Mulheres e crianças se encontravam em áreas de trabalho, executando suas funções a mais de 18 horas por dias, estando expostos a ambientes insalubres, desprovido de ambientes higienizados e sendo remunerados com valores na metade reservado aos homens (NUNES, 2009).

Com o estabelecimento da CLT, pode-se verificar o objetivo de toda a consolidação no “Art. 1º - Esta consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.”.

Passando-se os anos chegasse à década de 90 governada por Fernando Henrique Cardoso, marcada pelas transformações da economia brasileira (COSTA, 2003), que automaticamente alcança as estratégias e trazendo alterações nas empresas afetando os trabalhadores. Houve duas maiores mudanças políticas afetando o mercado de trabalho: (COSTA, 2005) a flexibilização dos regimes de trabalhos e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho.

Existem dois grandes sociólogos que possuem referências significativas em relação ao trabalho sendo eles Émile Durkheim (1858-1917) e Karl Marx (1818-1883) trazendo definições de trabalho em geral e relacionando os pensamentos de ambos os sociólogos, que há muito tempo atrás também foram marcados pelo desenvolvimento da sociedade voltado ao trabalho. (WEISS e BENTHIEN, 2017; DONÁRIO e SANTOS, 2016).

De acordo com Colmán e Pola (2009) “Marx caracteriza o trabalho como uma interação do homem com o mundo natural, de tal modo que os elementos deste último são conscientemente modificados para alcançar um determinado propósito. O trabalho é a forma pela qual o homem se apropria da natureza a fim de satisfazer suas necessidades.”.

Para Émile Durkheim a divisão social do trabalho está ligada diretamente a evolução de uma sociedade, pois a partir dessa evolução houve a diferenciação social, predominando assim uma solidariedade orgânica, definida como uma sociedade solidária onde as uniões dos indivíduos estão atribuídas à divisão social do trabalho. Este tipo de solidariedade é gerado em decorrência de diferenças sociais, que gera união em indivíduos através da necessidade gerada pela troca de serviços. A sociedade é o ponto onde o comportamento do homem, afeta ao processo na evolução social (CAETANO, 2014).

Analisando os dois autores, compreendem-se claramente a exploração e precarização do trabalho ligada diretamente e indiretamente as condições de uma sociedade capitalista e fragmentado, não definindo aquele que se diz certo ou errado em suas convicções, sendo que se levam em consideração os fatores estudados em suas épocas e sociedade atual (SILVA, JUSTINO e SCHENATO, 2015). A partir deste ponto, observa-se a necessidade com o passar

do tempo uma reforma trabalhista, já que a sociedade passa por diversas transformações em decorrência do tempo.

Com a última Reforma Trabalhista de 2017 sendo a Lei 13.467, podem-se identificar as principais mudanças que aconteceram na legislação: tempo à disposição do empregador – troca do uniforme, multa devida pelo empregador – empregados não registrados, extinção das horas *in itinere*, trabalho em tempo parcial, banco e compensação de horas, intervalo para repouso e alimentação, fracionamento de férias, empregadas gestantes e lactantes x ambiente insalubre, liberdade maior de negociação do contrato de trabalho, criação e regulamentação do trabalho intermitente, alteração na dispensa do empregado, criação e regulamentação da extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes, terceirização.

Como exemplo possuímos a terceirização que foi aprovada pelo Tribunal de Justiça Federal - TJF com votação de 7 x 4, a terceirização de qualquer tipo de atividade, incluindo as atividades fins publicado pelo Estadão (2018).

### 3. MÉTODO

Para a elaboração desse trabalho o método é essencial para conclusão, isso porque, método é forma que se aplicará determinado procedimento para realização da pesquisa e desenvolvimento da mesma atingindo os conhecimentos relacionados, que de acordo com Pradonov e Freitas (2013), pesquisa significa procurar respostas para indagações propostas.

Os métodos utilizados para a elaboração da pesquisa estão enfatizados em uma pesquisa bibliográfica, através de materiais alcançados que abordaram o assunto, sendo artigos, livros, leis, materiais teóricos específicos a fim de atingir resposta do problema.

Essa pesquisa foi classificada também como uma pesquisa documental através de materiais que receberam um tratamento analítico (GIL, 2011), juntamente com a pesquisa descritiva, coletando, descrevendo e analisando informações através de processos trabalhistas para relacionar os impactos da reforma trabalhista no segmento da construção civil.

Observando ainda o citado por Gil (2011, p.28), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre variáveis”.

Foi desenvolvido o quadro 1 abaixo para melhor compreensão do que foi realizado no decorrer da pesquisa, trazendo maior entendimento para cada passo realizado na metodologia.

**Quadro 1** – Elaboração de Metodologia

<b>Passo a passo da Metodologia</b>	
<b>Ordens</b>	<b>Descrição</b>
Passo 1	Foi realizado um levantamento de documentos voltado a processos trabalhista em duas empresas com o segmento voltado para construção civil. Se tornando e se caracterizando como uma pesquisa documental.
Passo 2	Realização de uma pesquisa bibliográfica, buscando conteúdo em diversos artigos, livros e leis para embasar a pesquisa voltada á reforma trabalhista.
Passo 3	Realização de uma análise qualitativa, avaliando cada laudo, ata e descrevendo os 3 processos trabalhistas encontrados para então aproveitar o máximo de informações com qualidades, tornando a pesquisa mais relevante.
Passo 4	Desenvolvimento de uma pesquisa descritiva através da análise de cada processo trabalhista, descrevendo as possíveis situações em cada solicitação trabalhista nos processos, de acordo com a última reforma trabalhista.

**Fonte:** Elaborado pela a autora, 2019.

Análises e interpretação tem o objetivo de organizar as informações para surgir resultados e respostas do problema de pesquisa, podendo assim estabelecer categorias, analisando condições que levou aos filtros de dados coletados através de documentos. O trabalho será envolvido por análises qualitativas através de levantamentos que abordaram e foram expostos resultados que condizem com o tema e objetivos do trabalho desenvolvido. Análises qualitativas de acordo com Gil (2011, p. 175) estão diretamente relacionadas a levantamentos em que os procedimentos analíticos podem ser definidos previamente, concluindo assim com informações fiéis obtidas na pesquisa através do delineamento da metodologia.

#### **4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS**

##### **4.1 – Descrição do processo N°1**

Com base na análise realizada no processo trabalhista N°1, o autor foi contratado na função de auxiliar de escritório, sendo remunerado por R\$931,00 (Novecentos e trinta e um reais), admitido no dia 04/08/2014 e extinto no dia 26/02/2015. Pode-se observar que o autor alegou no processo trabalhista

os seguintes correspondentes, sendo eles: desvio de função, periculosidade, salário IN NATURA, modalidade rescisória do contrato de trabalho, jornada de trabalho e intervalo intrajornada.

De acordo com a pesquisa de campo, ficou evidenciado que quando se produz concreto de grande quantidade, é necessário um laboratório de concreto que irá analisar se o concreto fabricado e fornecido pela empresa chegou à resistência necessária ao qual o consumidor solicitou, retirando pequenas porções de concreto, chamado de “corpo de prova”. Normalmente nestes laboratórios é necessária a presença de algum desses profissionais: engenheiro civil, laboratorista, técnico em edificação, e entre outros formados na área. O autor quando alegou pedindo desvio de função referia-se que realizava serviços em laboratórios de concreto, já que na empresa ao qual ele trabalhava existia a atividade de concretagem, sendo que o mesmo foi contratado para a realização de auxiliar de escritório.

Entretanto em sua fala ele confirmou que havia na empresa um técnico em edificação e o engenheiro responsável pelas análises de qualidade do concreto produzido. Por tanto havia pessoas qualificadas para realizar a função de laboratorista e o réu usando essas informações ao contrário para tentar se beneficiar na solicitação de desvio de função, acabou perdendo quando o juiz decretou como improcedente o pedido. Seguindo do segundo pedido, sendo a periculosidade, como o mesmo não desenvolvia função de laboratorista que expusesse a atuação de agentes nocivos a saúde, o pedido foi indeferido.

Seguindo na análise realizada no processo, a solicitação de salário IN NATURA, foi julgado improcedente, já que o fornecimento de alimentação do trabalhador era oferecido para viabilizar a prestação de serviços e não ser acrescentado a fins remuneratórios.

Não há ressarcimento na modalidade rescisória do contrato de trabalho, já que comprovado, foi o autor que manifestou interesse de em rescindir o pacto laboral e comprovado que seus outros pedidos julgam improcedente. De acordo com o Art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

E como não houve nenhum desses aspectos tanto na parte do empregado quanto na parte do empregador, o juiz julgou indeferido o pedido da modalidade rescisória do contrato de trabalho.

No pedido da jornada de trabalho, o autor alegava desenvolver horas extras, sendo que não foi comprovado em sua folha de ponto desenvolvida pelo mesmo e apresentada pela defensoria do réu, sendo assim indeferida a solicitação.

Já na solicitação do intervalo intrajornada, o autor continha 30 minutos de intervalo destinado a descanso e alimentação. Sendo assim, de acordo com o Art. 71 da CLT, que por lei o empregado tem direito há no mínimo 1 hora de destinado a descanso e alimentação, com isso o pedido foi deferido, já que foi comprovado na folha ponto do mesmo.

#### **4.2 – Descrição do processo N°2**

Com base na análise realizada no processo trabalhista N°2, o autor foi contratado na função de servente de obras, sendo remunerado respectivamente nos períodos de contratação em 2 empresas do mesmo grupo econômico, sendo admitido nas datas segundo o quadro:

**Quadro 2 – Data de Admissão e Remuneração**

<b>Data de Admissão</b>	<b>Salário</b>
02/04/2013	R\$ 850,00
02/05/2014	R\$ 880,00
08/06/2015	R\$ 931,00
09/05/2016	R\$ 1.008,00

**Fonte:** Elaborado pela autora, 2019.

Na entrada do processo trabalhista, o autor alegou os seguintes pedidos: hora extra, insalubridade, intervalo intrajornada, diferença salarial, aviso prévio, férias +1/3 e multa por descumprimento da convenção coletiva.

Analisando os processos, atas e laudos periciais, o pedido de hora extra que o empregado solicitou foi julgado como improcedente pelo juiz, já que foi comprovado através do controle de folha ponto preenchida pelo próprio autor, não condizendo com o seu pedido.

Referente há insalubridade de acordo com laudos periciais o autor não estava exposto a ambientes insalubres já que o mesmo não abrangia riscos a sua saúde e envolvimento com agentes químicos. De acordo com o Art. 194 da CLT:

“Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.” (CLT, 2017, p.40).

Ficou indeferido o pedido trabalhista por insalubridade já que não havia nenhum tipo de risco em sua saúde de acordo com o Art. 194 citados. O autor alegou também nunca ter recebido EPI's, mas sendo comprovado pela defesa do réu que o mesmo recebia e comprovando através das fichas de entrega dos EPI's.

Houve solicitação de pagamento do intervalo intrajornada, pois o réu alegou que não cumpria o mínimo de 1h de descanso previsto em lei. Analisados os documentos e folhas pontos pelos advogados e juiz, ficou como improcedente o pedido já que foi comprovado através das folhas pontos o tempo determinado por lei para descanso e alimentação.

No requisito de diferença salarial, a defesa do réu demonstra que o mesmo recebia abaixo do valor de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho – CCT, dando a entender que o empregado recebia abaixo daquilo que era estipulado pela convenção. Com isso foi analisado e comprovado que a construtora seguia as convenções coletivas da construção civil e pagava o salário conforme estipulado pela convenção, sendo julgado como improcedente o pedido de diferença salarial.

Das naturezas jurídicas as verbas ao qual foi deferido pelo juiz, são eles: aviso prévio, férias + 1/3 e multa por descumprimento da convenção coletiva que estavam de acordo com os pedidos do autor.

#### **4.3 – Descrição do processo N°3**

Com base na análise do processo trabalhista N°3, o autor foi contratado nos anos 2014, 2015 e 2016 pelas empresas do mesmo grupo econômico, na função de operador de rolo compactador.

O autor abriu processo trabalhista em 2017 solicitando o pagamento de aviso prévio, férias + 1/3, FGTS e diferença de horas extras.

Analisando as atas de audiência disponibilizadas referente ao processo trabalhista, foi comprovado através das folhas pontos assinada pelo empregado que não havia diferença de horas extras, mesmo o horário preenchido sendo britânico, sendo assim por este motivo julgado como improcedente pelo juiz, já que o empregado se contradiz em seu pedido.

O funcionário quando foi comunicado através do aviso que seria encerrado o seu vínculo empregatício pelo empregador não recebeu pelo o mesmo como se tem por direito, sendo assim deferido pelo juiz o pagamento do aviso prévio referente aos 3 anos (2014, 2015 e 2016).

Já no ano de 2014, além do pagamento do aviso prévio citado acima, houve deferimento pela parte do juiz referente às férias +1/3 e o pagamento do FGTS. No período que o empregado foi dispensando ele não havia completado 1 ano de contrato, e com isso o empregador no termo de rescisão deveria pagar o proporcional de férias e mais o proporcional de 1/3 de férias referente ao aviso prévio e mais as verbas rescisórias do FGTS. Sendo assim julgado como procedente pelo juiz.

#### **4.4 – Discussões de resultado**

Conforme as análises realizadas nos processos trabalhistas discutidas nos itens anteriores, realizamos uma análise dos impactos que os mesmos teriam de acordo com a nova reforma trabalhista no segmento da construção civil, que trouxe alterações e seria sentenciado pelo juiz de outra forma.

#### 4.4.1 – Análise do processo n°1

Há existência de diversas solicitações que foi solicitado pelo empregado para o juiz que haveria possibilidades de mudança se fosse solicitado na época de aprovação da nova reforma trabalhista. Para melhor compreensão foi realizado um checklist seguido dos quadros a seguir para melhorar a análise entre os pedidos e o possível impacto ocorrido com a nova reforma.

**Quadro 3 – Análise do processo n°1**

Processo N°1			
Item	Solicitações	Antes da Reforma	Após a Reforma
A	Desvio de função	Improcedente	Improcedente
B	Periculosidade	Improcedente	Improcedente
C	Salário IN NATURA	Improcedente	Improcedente
D	Modalidade Rescisória do Contrato de Trabalho	Improcedente	Improcedente
E	Jornada de Trabalho	Improcedente	Depende
F	Intervalo Intra jornada	Procedente	Depende

**Fonte:** Elaborado pela a autora, 2019.

No processo n°1 o pedido de desvio de função (item A) após a reforma trabalhista continuaria improcedente caso o empregado continuasse de forma registrada em carteira, e caso fosse acordado entre as partes por escrito através de contrato de trabalho, não haveria ferramentas para entrar com esse pedido. Já nas solicitações de periculosidade, salário IN NATURA e modalidade rescisória do contrato de trabalho (item B, C, e D), também continuaria como improcedente após a reforma, pois seriam questões analisadas caso houvesse registro na carteira de trabalho e não houve alterações na lei nos respectivos pedidos, ao contrário se houvesse contrato de trabalho simples de prestação de serviço, o empregado não teria direito aos benefícios.

Agora em relação aos pedidos de jornada de trabalho (item E) e intervalo intrajornada (item F), após a reforma irá depender do contrato firmado por escrito entre o empregado e o empregador, já que hoje possui como auxílio à compensação de bancos de horas, e o empregador e o empregado possuindo a liberdade de poder escolher e firmar o que ficar melhor para ambas as partes.

Então em relação ao processo n°1, muitos dos pedidos irão depender do estilo de vínculo entre o empregado e o empregador, sendo registrado via carteira de trabalho ou apenas por meio de contratos simples de prestação de serviço, firmado por ambas as partes, sendo regido, por exemplo, pelo Art.442-B da Lei 13.467/2017:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

#### 4.4.2 – Análise do processo n°2

Analisando o próximo processo, podemos verificar solicitações por parte do réu que poderiam ou não ser deferidos pelo juiz após a reforma trabalhista, mas dependeria da situação e do vínculo desse empregado com a empresa. Então podemos analisar item por item, seguido do quadro abaixo.

**Quadro 4 – Análise do processo n°2**

Processo N°2			
Item	Solicitações	Antes da Reforma	Após a Reforma
A	Horas Extras	Improcedente	Depende
B	Insalubridade	Improcedente	Improcedente
C	Intervalo Intra jornada	Improcedente	Depende
D	Diferença Salarial	Improcedente	Depende
E	Aviso Prévio	Procedente	Depende
F	Férias + 1/3	Procedente	Depende
G	Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva	Procedente	Depende

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Em relação ao quadro acima, referente ao processo n°2, pode-se analisar que de todas as solicitações a única que continuaria sem alteração e continuaria julgado improcedente pelo juiz, é o pedido de insalubridade (item B), pois não houve alterações após a reforma, com exceção para as gestantes que trabalham em ambientes insalubres e necessitam de autorização médica para dar continuidade às atividades.

Já nos pedidos de horas extras e intervalo intrajornada (item A e C), dependeriam da situação e do que esta firmada, sendo via contrato ou registro em carteira, pois após a reforma mesmo o funcionário sendo registrado em carteira pode haver acordos por escrito entre o empregado e o empregador, e podendo ocorrer alterações a qualquer momento no contrato entre as partes. Como por exemplo, um funcionário na função de servente, que trabalha no segmento da construção civil, é registrado via carteira de trabalho e realizam suas 8 horas diárias. De repente ele começou a trabalhar 9 horas diárias de segunda á sexta, por 2 semanas. Totalizando 10 horas extras realizadas no mês de trabalho. O empregador resolve fazer o seguinte acordo com o empregado: remunerar 2 horas extras e 1 dia de folga durante a semana para compensar as horas extras trabalhadas. Caso esse mesmo funcionário não fosse registrado em carteira de trabalho, e sim firmado apenas um contrato de prestação de serviço, o empregador também poderia firmar o mesmo acordo com o funcionário.

No item de diferença salarial (item D) irá depender do contrato de trabalho estabelecido com o empregador, registrando ou não o funcionário. A questão salarial dependerá também da convenção coletiva que defende o segmento da área, se acaso o empregado for registrado em carteira de trabalho, o valor de sua remuneração não pode ser menor do que foi estipulado pela convenção e nem diminuir o valor inicial do primeiro registro com o passar do tempo. Já no caso de contrato de trabalho, se for pago um valor muito acima do que a convenção estipulou e o empregador optar por diminuir para o mínimo que a convenção solicita, o empregador pode realizar esse procedimento amparado por lei. De acordo com o Art.611 da CLT ficam vigentes e demonstrados por lei a relação dos sindicatos com as categorias econômicas de determinado segmento de trabalho:

”Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

No item E de solicitação de aviso prévio, dependerá da situação, após a reforma o que alterou é que o funcionário não pode tirar suas férias sem estar ciente se entrará em aviso ou

não, pois após a reforma não é aceito nenhum tipo de surpresas para ambas as partes. Quando este funcionário retornar de férias, ele não poderá ser demitido de imediato, já que o empregador precisa avisar com no mínimo 30 dias de antecedência, e o empregado não podendo ir trabalhar em outra empresa sem custear todos os encargos por lei, caindo por terra a carta de contratação, pois da mesma maneira que o empregador precisa anunciar com antecedência, o empregado também precisa, de acordo com o Art.487 da CLT. Então em relação ao processo n°2 dependeria da situação do empregado para que o juiz possa julgar improcedente ou não após a reforma trabalhista.

Supondo um exemplo, um funcionário que esta trabalhando em uma empresa e possui 2 anos de vínculo com carteira de trabalho registrada. O empregador resolve dar aviso prévio e faz o comunicado para o empregado. De acordo com a legislação, esse trabalhador deve cumprir os 30 dias referente aos seus 12 meses de contrato e o equivalente de mais 3 dias por ano trabalhado. Já que o mesmo havia 2 anos de contrato com a empresa, o empregado teria que cumprir pelos seus 33 dias de aviso prévio e ser remunerado pelo tempo trabalhado. Se o empregador não realizar o aviso prévio, o empregado tem direito aos salários correspondentes a este tempo.

Agora caso o empregado resolvesse trabalhar em outra empresa, ele deveria comunicar o empregador 30 dias com antecedência para cumprir com o aviso, já que a regra funciona para ambas as partes. Caso o empregado falte com o aviso prévio em decorrência de começar em outra empresa o empregador pode descontar os salários correspondentes a este período.

E nas duas ultimas solicitações (item F e G) de férias + 1/3 e multa por descumprimento da convenção coletiva, após a reforma também dependeria da situação se o empregado possui vínculo através de registro em carteira de trabalho ou por meio de contrato simples de prestação de serviço. Nessas situações de pedidos, caso o empregador tiver vínculo empregatício via carteira de trabalho ele receberá e o juiz julgaria como procedente, agora se for apenas um contrato de prestação de serviço ele não receberá nenhum tipo de remuneração e o juiz julgaria como improcedente o pedido.

#### 4.4.3 – Análise do processo n°3

E como auxílio para análise do último processo, foi realizada uma lista de como seria a situação antes e após a reformar trabalhista, para melhor compreensão, exposição e apresentação dos resultados.

**Quadro 5 – Análise do processo n°3**

Processo N°3			
Item	Solicitações	Antes da Reforma	Após a reforma
A	Aviso Prévio	Procedente	Depende
B	Férias + 1/3	Procedente	Depende
C	FGTS	Procedente	Depende
D	Horas Extras	Improcedente	Depende

**Fonte:** Elaborado pela a autora, 2019.

Em relação ao processo n°3, na primeira solicitação de aviso prévio (item A), seria a mesma situação descrita no processo anterior. Dependerá da situação, após a reforma o que alterou é que o funcionário não pode tirar suas férias sem estar ciente se entrará em aviso ou

não, pois após a reforma não é aceito nenhum tipo de surpresas para ambas as partes. Quando este funcionário retornar de férias, ele não poderá ser demitido de imediato, já que o empregador precisa avisar com no mínimo 30 dias de antecedência, e o empregado não podendo ir trabalhar em outra empresa sem custear todos os encargos por lei, caindo por terra a carta de contratação, pois da mesma maneira que o empregador precisa anunciar com antecedência, o empregado também precisa, de acordo com o Art.487 da CLT.

As férias + 1/3 e os encargos do FGTS (item B e C) dependerão da situação se o empregado é registrado por meio de carteira de trabalho ou se é realizado um contrato simples por ambas as partes. Pois caso seja realizado um contrato de trabalho, o empregador não tem direito a férias + 1/3 e não é realizado o recolhimento de FGTS.

Usando como modelo, um empregado que foi registrado e possui vínculo empregatício via carteira de trabalho, esta a 1 ano e 5 meses nas empresa e ainda não gozou do seu período de férias + 1/3 que o mesmo possui direito amparado por lei. O mesmo é dispensando e passa a cumprir o aviso prévio. Quando o empregador for realizar o pagamento de todos os benefícios que o empregado tem direito, as férias + 1/3 terão que ser pagas proporcionalmente ao período de 1 ano e 5 meses, referente a tempo que o empregado prestou os seus serviços para a determinada entidade. Já no caso de apenas um contrato firmado de prestação de serviços o empregado não possui o direito das férias + 1/3 e os encargos do FGTS.

Em relação ao último pedido de horas extras (item D), dependerá do que foi acordado (sempre por escrito) entre o empregado e o empregador, se é contrato simples ou vínculo empregatício, entrando a compensação de horas para o caso de horas extras, podendo ser remuneradas ou não. De acordo com a lei 13.647/2017 a compensação de horas ou o pagamento das horas extras são regidas pelo artigo e parágrafo abaixo:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

“§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)”

Por exemplo, um funcionário via contrato simples de prestação de serviço que possui um contrato para prestar seus serviços na segunda, quarta e sexta, durante 8 horas/dia. De repente na segunda-feira esse empregado fez 2 horas extras. Ele pode ser remunerado, ou compensado essas horas na quarta-feira trabalhando apenas 6 horas. Porém essas decisões devem ser acordadas por ambas as partes.

## **CONCLUSÃO**

O propósito desta pesquisa estava em avaliar o impacto da reforma trabalhista no segmento da construção civil, analisando diversos processos aos quais nos forneceriam um norteamento para a realização das análises e demonstração do impacto que teria após a reforma. Diante de tudo o que foi desenvolvido na pesquisa, o objetivo geral era demonstrar os impactos relacionados à reforma nos processos trabalhistas no segmento da construção civil, esse foi alcançado por meio de 3 processos trabalhistas que foram analisados e apresentados os possíveis impactos de cada uma das solicitações judiciais aos quais os réus entraram com ações.

Nos prosseguimentos dos objetivos específicos, sendo eles: a realização de um levantamento junto a uma empresa do ramo de construção civil dos principais processos

trabalhistas no período de 2017 e a apresentação dos impactos da reforma trabalhista nestes mesmos processos. Foram alcançados, demonstrados e descritos, a partir dos possíveis acontecimentos, dependendo dos vínculos entre empregadores e empregados e das situações em que eram desenvolvidas, realizadas e acordadas por ambas as partes.

Pode-se observar que após a reforma trabalhista houve uma maior flexibilidade entre as empresas e os funcionários na parte de contratação, tanto através de contrato de trabalho quanto por meio de vínculo empregatício através de carteira de trabalho.

O maior impacto da reforma nestes processos trabalhistas está em decorrência do modelo de contrato firmado entre as partes. Nas análises dos 3 processos trabalhistas, se o contrato de trabalho estiver atrelado no mesmo modelo, o impacto dentro dos processos não acontecerá substancialmente. Este resultado porque, dependeria da situação do contrato firmado entre as partes. Caso o empregado, esteja sob a nova reforma, a partir da lei 13.467/2017, e não mudar o estilo de contrato de trabalho não haverá nenhum tipo de benefício ou malefício (dependendo do ponto de vista de quem estará analisando).

A pesquisa nos mostrou que após a reforma trabalhista as ações trabalhistas tendem diminuir justamente por esta acessibilidade de acordo entre as partes. Tanto a empresa quanto os empregados terão que analisar muito bem antes, com seus advogados, para entrar com ações trabalhistas, já que após a reforma trabalhista no Art. 790-B explica que os custos dos honorários e despesas das ações serão pagos por aquele que perder a ação.

Esta pesquisa ela foi delimitada inicialmente ao acesso de informações a qual tivemos para a elaboração de cada análise realizada nos processos trabalhistas, pois havia limitações para o acesso de cada processo.

Este trabalho também teve um viés para a parte contábil e não de direito, pois o mesmo tem a função de auxiliar e demonstrar os impactos para os setores da contabilidade ajudando no auxílio de assessoria contábil nas empresas, tanto para empregadores quanto para empregados na hora de definir os meios de contratação, sendo esta pesquisa definida como análises contábeis.

Por fim, diante de todos os resultados alcançados na pesquisa, que foram centralizados no impacto da reforma trabalhista no segmento da construção civil, fica como sugestões para novas pesquisas, analisar o impacto da reforma trabalhista no segmento de transportadores, ou então analisar o impacto da reforma trabalhista no processo de terceirização e contratos de prestação de serviços no segmento da construção civil.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, B. R.; LEITE, C. V. A. O Meio Ambiente do Trabalho na Construção Civil: O Princípio da Precaução como Fator Indispensável para a Saúde do Trabalhador. **I Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, p. 170–175, 2013.

BRASIL. **Decreto n. 5.452**, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 1º mai. 1943.

BRASIL. **Decreto n. 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 nos 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. Diário Oficial, Brasília, DF, 13 jul. 2017.

CRUZ, A. P. DE C. *et al.* Alguns Aspectos Da Política Nacional De Saúde Do Trabalhador No Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, n. 0, p. 1–9, 2018.

COLMÁN, Evaristo; POLA, Karina Dala. Trabalho em Marx e Serviço Social. **Serviço Social em revista**, S.l, v. 12, n.1, p. 1-21, 2009.

COSTA, M. DA. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 1–16, 2003.

COSTA, M. DA S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 111–131, 2005.

ESTADÃO ECONOMIA. **Por 7 a 4, STF aprova terceirização irrestrita**. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-7-a-4-stf-aprova-terceirizacao-irrestrita,70002480546?>> Acesso em: 16 de setembro de 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. Ed. – 4 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

KREIN, J. D. A Reforma Trabalhista de FHC : análise de sua efetividade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 24, n. 1, p. 270–299, 2004.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos , as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. 2017.

LUZ, A. F. DA; SANTIN, J. R. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História (São Paulo)**, v. 29, n. 2, p. 268–278, 2010.

MOURA, G. R. DE; SOARES JUNIOR, W. S. **Transformações e tendências na história da engenharia civil: do trabalho manual à sustentabilidade**. 2013.

NUNES, I. B. O TRABALHO INFANTIL NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL INGLESA: UMA CONTRIBUIÇÃO AO TRABALHO DOCENTE NA SÉTIMA SÉRIE. **Programa de Desenvolvimento Educacional**, v. 113, n. 2, p. 207–221, 2009.

PRODANOV, Cleber Cristiano. Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SENADO NOTÍCIAS. **Aprovada a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>> Acesso em: 16 de setembro de 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Acervo – STF**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=acervoatual>> Acesso em: 16 de setembro de 2018.

SILVA, R. M. DA; JUSTINO, F. J. M.; SCHENATO, V. C. Reflexões Históricas Acerca Da Divisão Social Do Trabalho e Sua Relação Com a Sociedade Capitalista. **Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social**, v. 30, n. 3, p. 243–250, 2015.

WEISS, Raquel e BENTHIEN, Rafael Faraco. **100 anos sem Durkheim. 100 anos com Durkheim**. *Sociologias* [online]. 2017, vol.19, n.44, pp.16-36. ISSN 1517-4522.