

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DANIELLE FRAGOSO SILVA

VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS
ADVINDO COM A LEI DA REFORMA TRABALHISTA

Juazeiro do Norte – CE

2022

DANIELLE FRAGOSO SILVA

**VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS
ADVINDO COM A LEI DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de curso- *Artigo científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do centro universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

Juazeiro do Norte – CE

2022

DANIELLE FRAGOSO SILVA

**VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS
ADVINDO COM A LEI DA REFORMA TRABALHISTA**

Este exemplar corresponde à redação final
aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de
DANIELLE FRAGOSO SILVA.

Data da Apresentação: 08/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

Membro: Prof. Esp. Francisco José Martins Bernardo de Carvalho/ Unileão

Membro: Prof. Esp. Alyne Leite de Oliveira/ Unileão

Juazeiro do Norte-CE

2022

VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS ADVINDO COM A LEI DA REFORMA TRABALHISTA

Danielle Fragoso Silva¹

Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

Esta pesquisa visa a análise dos impactos negativos trazidos pela promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), visto que, esta lei em muitos pontos, é ostentada como violadora de princípios constitucionais brasileiros, assim também, como a inúmeros dispositivos tutelados por normas internacionais de Direitos Humanos relacionados ao trabalho, pelas quais buscam trazer em seu conteúdo proteção ao trabalhador. Além disso, a pesquisa se objetiva em pontuar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a sua concatenação perante o Estado brasileiro, no tocante a observância das convenções relacionadas ao Direito do Trabalho por este ratificado, consubstanciando os pontos protetivos internacionais dos Direitos Humanos com o Direito internacional do Trabalho, trazendo um enfoque também naquilo que não está sendo observado no que se refere ao princípio da isonomia, e ao mesmo tempo, mostrar a desigualdade protetiva entre empregado e empregador trazidos pela referida reforma.

Palavras Chave: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). Princípios constitucionais. Organização internacional do Trabalho (OIT). Direitos Humanos.

ABSTRACT

This article aims to analyze the negative impacts brought about by the enactment of Law No. international human rights laws related to work, which aim to bring protection to workers in their content. In addition, the research aims to punctuate the role of the International Labor Organization (ILO), its concatenation before the Brazilian State, regarding the observance of the conventions related to Labor Law ratified by it, substantiating the international protective points of the Rights Human Rights with International Labor Law, also bringing a focus on what is not being observed with regard to the principle of isonomy, and at the same time, showing the protective inequality between employee and employer brought about by that reform.

Keywords: Labor Reform (Law 13.467/17). Brazilian constitutional principles. International Labor Organization (ILO). Human rights.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_danielleaf2@gmail.com

² Professor Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, Mestre em Direito, na área Direito do Trabalho e Previdenciário, Eleito na OAB/CE, Subseção de Juazeiro do Norte, para Conselheiro, triênio 2016 a 2018, Ex Subprocurador Adjunto da Prefeitura Municipal de Juazeiro do Norte/CE.

1 INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, houve uma grande influência no tocante a concepção social de constitucionalismo, que fora nascido sob o contexto histórico da Primeira Guerra Mundial, e foi durante esse período que foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), como também constituições de caráter social como a Constituição do México, de 1917, e Constituição Alemã. de 1919, (DELGADO, 2017).

A partir desses documentos internacionais, foi surgindo a premência de desoprimir a noção anteriormente restrita de Direitos Humanos, de modo a abraçar também os direitos culturais, econômicos e trabalhistas, onde estes também passaram a serem vislumbrados com a natureza de Direitos Humanos, (DELGADO, 2017).

Através dessa análise, foi visto que, o Direito do Trabalho tem status de Direitos Humanos, contudo o direito dos trabalhadores vem passando por momentos que inspiram preocupações e inseguranças, principalmente em relação ao empregado, que além de ser a parte mais vulnerável na relação de emprego foi e vem sendo bastante afetado com o advento da reforma ocorrida no ano de 2017 com a aprovação da Lei n. 13.467/2017, apesar de existir ao longo da historia uma luta incessante para se obter as garantias trabalhistas, e ter consolidado os direitos dos trabalhadores, é notório que a referida Lei trouxe um grande retrocesso que gerou um dilema na vida dos trabalhadores em geral, (CARVALHO, 2019)

Nesse diapasão, é possível descobrir o direito do trabalho, como um conjunto de leis que visam garantir isonomia na relação entre o empregado e empregador, para isso, trás em seu arcabouço leis protetivas para o empregado.

Quando se fala em reforma, imagina-se algo melhorado, aperfeiçoado, contudo, no que tange o direito do trabalho, a reforma trabalhista trouxe efeitos de uma contrarreforma, pois, no passado houve uma luta gigantesca dos trabalhadores, onde estes conquistaram progressivamente direitos, qualidade de vida no trabalho, tantas concessões amplamente confrontadas com a reforma, onde esta não trouxe apenas impactos negativos no âmbito econômico, mas no setor social, descentralizando a liberdade do trabalhador, (DELGADO, 2017).

Por consequência, torna-se fundamental entender sobre as mudanças ocorridas com o advento deste Lei, visto ter sido violado normas internacionais de Direitos Humanos, normas estas que visam assegurar justiça na aplicação das Leis. Foram violados também vários

princípios constitucionais, fundamentais, princípios estes que visam assegurar a dignidade e cidadania do ser humano. Para tal feito, fez-se considerável expor uma breve introdução a respeito do Direito do Trabalho com natureza de Direitos Humanos, o contexto histórico sobre a luta para garantias de Direitos trabalhistas, e discutir os impactos da referida reforma para o trabalhador trazendo preceitos sobre o Direito Internacional do Trabalho e sua relevância na garantia dos direitos trabalhistas.

Tendo em vista os aspectos mencionados, a pesquisa em questão pautou-se na seguinte questão investigadora: O Brasil pode ser responsabilizado no âmbito internacional caso seja comprovado regressão de direitos trabalhistas?, a partir da questão levantada a pesquisa tem como objetivo identificar os prejuízos trazidos pela Reforma Trabalhista para o trabalhador, a participação do Direito Internacional na proteção dos direitos dos trabalhadores, e a importância de seu estudo relacionando o mesmo com o Direito interno. Buscando Verificar em quais pontos, na seara trabalhista, esta reforma violou as normas internacionais de direitos humanos e identificar, na ordem internacional, o mecanismo utilizado para a proteção dos mesmos.

Para alcance de tais objetivos se fez necessário analisar as violações formais e materiais da reforma, e conseqüentemente verificar os procedimentos internacionais utilizados para dirimir as ações violadoras dos Estados, necessitando para tanto, trazer considerações a respeito dos deveres em proteger os direitos dos trabalhadores no âmbito interno e externo.

Existem varias fontes normativas no âmbito internacional, trazendo em seu arcabouço normas intrínsecas de direito do trabalho como e o caso da OIT (Organização Internacional do Trabalho), onde esta edita varias normas trabalhistas a serem aplicadas aos países que as ratificarem, (MARTINS, 2019).

Para Martins (2019), o Direito do Trabalho não está contido no Direito Internacional do Trabalho, contudo, existe uma necessidade de estudar o Direito Internacional do Trabalho, para que, as regras internacionais que envolvem o Direito do Trabalho sejam compreendidas. A partir de então, fica mais fácil diagnosticar os pontos da reforma, que mais causou prejuízos a Direitos já conquistados pelos trabalhadores.

As mudanças ocorridas com a reforma, trouxeram uma percepção que o fundamento da mesma tem a ideia da restrição, com argumentos de que o excesso de normas que protegem o trabalhador, impede o crescimento da economia. (MARTINS, 2019), contudo, uma pesquisa feita pela PNAD (Pesquisa nacional por amostras de domicílios) divulgada pelo IBGE, trazem dados de que o desemprego aumentou. Visto que, no trimestre terminado em julho de 2021, a taxa de desocupação ficou de 13,7%. Ficando com quase dois pontos percentuais a mais que

os 11,8% registrados no último trimestre de 2017, ou seja, esse ponto também se mostrou desfavorável na prática. Desse modo, o assunto é de extrema relevância e vem influenciando a população em geral a buscar maiores informações sobre o tema. (OLIVEIRA, 2021).

A falta de informação tem ocasionado uma maior aceitação de mudanças que vem a conter a proteção dos trabalhadores em geral, fazendo com que os legisladores tenham livre decisão no momento de definir as condições de trabalho, e suprimir garantias constitucionais que foram conquistadas através de muitas lutas contemporâneas, (DELGADO, 2017).

O trabalho em questão visa esclarecer alguns pontos do direito internacional que buscam garantir direitos aos trabalhadores no âmbito interno de cada país, e ao mesmo tempo trazer o esclarecimento sobre a proximidade em que as normas protetivas do direito do trabalho no domínio constitucional possui com as normas internacionais de direitos humanos relacionados aos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO

2.1.1 Conceito de trabalho

Quando um indivíduo realiza um conjunto de atividades objetivando atingir um ideal a partir de prestações de serviços para satisfazer as necessidades da humanidade, produzindo bens para sua própria subsistência, onde envolve, vestuário, alimentação, moradia, necessidades psíquicas, sociais dentre outras, chama-se isso de trabalho (PORTELA, 2017).

Este revoluciona, modifica, amplia, e é através do trabalho que pode se ver como exemplo a tecnologia ajudando milhões de pessoas desde tarefas básicas como arquivar imagens em nuvens, a descoberta de uma vacina mortal, como a ocorrida no ano de 2019 (COVID).

Cada vez que o ser humano satisfaz uma necessidade, ele cria outras, e essas necessidades vão avançando conforme o homem vai percebendo seu meio, como por exemplo, o homem vai encontrando metal e descobre que pode ser feito um copo de metal com ele, então ele utilizou a sua capacidade de transformar metal em copo, e durante o decorrer da história o trabalho sofreu diferentes mudanças, desde o homem da caverna onde o trabalho era suplementar, passando pela escravidão onde o homem não era dono nem de seu

próprio corpo, muito menos de seu trabalho, houve também o feudalismo onde o homem trocava sua mão de obra por segurança, até que veio o advento da revolução industrial que mudou completamente a forma de encarar o trabalho, onde foram incluídos, mulheres, crianças, desempenhando em muitas vezes atividades muito parecidas, e isso foi uma grande transformação no universo trabalhista, (GARCIA, 2017).

2.1.2 Trabalhadores

Não é arriscado mencionar que toda economia do mundo está centralizada na mão de obra de milhões de trabalhadores, trazendo ênfase ao trabalhador empregado.

Este, apesar de sua grande relevância para a economia de qualquer país, já passou por tempos em que direitos era algo que não havia nem se quer no papel, sua mão de obra era vista apenas como um instrumento para fomentar o regime capitalista, e construir uma extorsão, os trabalhadores tentam se proteger dessa opressão por meio de uma resistência contínua, (MARTINS, 2019).

Nesse sentido traz Anton Pannekoek (2007, p.13) “Se não o fizessem, se, voluntariamente, se deixassem arrastar, veriam que Ilhes seria extorquido muito mais que a sua força de trabalho cotidiana: a sua própria capacidade física de trabalhar seria consumida, a sua força vital ver-se-ia precocemente esgotado”.

O trabalho está muito ligado a desigualdade social, tanto a desigualdade de forma racial, como é o caso da escravidão, que é uma raiz muito profunda da separação do trabalho na sociedade ocidental, como também a desigualdade de gênero, onde acomete bastante as mulheres sobre o trabalho dividido entre homens e mulheres, (TEIXEIRA, 2017).

Na desigualdade racial este problema da escravidão deixado na sociedade faz com que as pessoas negras tenham menos acesso a um labor digno por que elas têm uma desvantagem diante do sistema educacional, um afazer mais privilegiado e prestigiado na sociedade, geralmente está ligado com o tanto de acesso a educação que uma pessoa ou um grupo teve. (MUNIZ, 2018)

E nas sociedades patriarcais o que aconteceu foi uma divisão sexual do trabalho, homens ficaram com o trabalho mais prestigiado, e mulheres a pouco tempo ficavam renegadas ao lar, no serviço doméstico, e isso faz com que diminua o prestígio da mulher ocasionando essa desigualdade salarial, (MATTOS, 2019).

2.2 NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

O Direito Internacional é estabelecido por um conjunto de regras, pelas quais são dispostas as relações externas, é um direito que vai além dos limites do Estado Nacional, (PEREIRA, 2021).

No ordenamento jurídico brasileiro, tem em sua inserção civilizada da pessoa humana, no mundo econômico e social. A sua divisão, conceituada em Delgado (2017), tem-se em grupos fundamentais de normas jurídicas:

- normas constitucionais brasileiras;
- normas internacionais vigentes no ordenamento jurídico interno;
- normas federais trabalhistas que se encontram vigentes no país.

Vale destacar as normas internacionais que trazem em sua estrutura Direitos Humanos, apesar de que, inicialmente, o conceito de Direitos Humanos era pensado principalmente na seara civil, e subsidiariamente englobava direitos eminentemente políticos. Este conceito durou até meados do século XX, (DELGADO, 2017).

Foi com o advento da segunda guerra mundial, através de seus enormes impactos na vida humana, que foi ampliado a influência constitucional social, visando garantir um Estado Democrático de Direito.

2.3 NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), é constituído por normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções e recomendações, dentre as quais 184 convenções e 192 recomendações foram adotados, desde 1919, pela OIT, e tem o intuito de orientar as ações nacionais a respeito do Direito do Trabalho, (ALBERGARIA, 2017).

Ademais, nota-se um grande benefício como desenvolvimento e amplitude do Direito internacional do Trabalho, pois este trouxe diretrizes que difundiu universalidade dos direitos trabalhistas, trazendo com isso, intuito de diminuir a deslealdade no tocante a relação de trabalho de forma bem ampla, (ZAPOLLA, 2020)

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho, trazidos pela Declaração da OIT, aprovada na conferência internacional do trabalho no ano de 1998, consolida a necessidade de a OIT promover políticas sociais sólidas, (ALBERGARIA, 2017)

Já a Declaração Universal do Direitos do Homem, vem ressaltar o direito de todo

homem, não existindo diferenças, trazendo o princípio da isonomia, onde deveram ter remuneração igual por igual trabalho realizado, direito a repouso, lazer, direito a uma remuneração justa, direito a férias remuneradas e periódicas, a proteção contra o desemprego. (DELGADO, 2017)

2.4 OIT (ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO)

2.4.1 Aspectos Gerais

A OIT foi criada ao final do ano de 1919, quando se encerrava a primeira guerra mundial, sob o contexto do Tratado de Versalhes, onde este tinha em seu fundamento promover a paz mundial, e foi nessa circunstancia que a OIT surgiu e objetivou-se em assegurar condições mínimas de cidadania em todo o mundo, mediante pacificação nas relações de trabalho, tanto que, existe uma pedra em seu edifício onde está escrito a seguinte frase “Se deseja a paz, cultive a justiça”. Principalmente no tocante a justiça social, portanto, entende-se que a comunidade internacional, com a criação da OIT, reconhece a justiça social como imprescindível no processo de pacificação das relações dentro dos países e entre os países, (MATIAS, 2022).

A referida Organização luta contra a miséria, visto ser essa uma grande ameaça a paz mundial, contudo, essa responsabilidade tem que ser de todos, pois não importa em qual lugar estará a miséria, esta, será sempre um gatilho de uma arma potente contra o equilíbrio social da humanidade.

Apesar de existir outros organismos internacionais que versam sobre Direito do Trabalho, como por exemplo a Organização Mundial do Comercio (OMC), MERCOSUL, Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, dentre outros, a OIT é o mais importante órgão de Direito Internacional do trabalho que busca a promoção do bem-estar geral, da dignidade humana e justiça social, e esses são aspectos fundamentais para se obter a tão sonhada paz mundial, (MARTINEZ, 2019).

2.4.2 Fundamentos da OIT

Ressalta-se que para atingir seus objetivos, a OIT abrange temas de caráter financeiro e econômico, visto que, o desenvolvimento econômico é condição indispensável para se chegar no bem estar material e social do ser humano.

Os Direitos Humanos e a OIT estão intimamente ligados, pois, uma das formas de se obter vida digna é com melhores condições de trabalho para homens e mulheres, onde estes possam exercer trabalho de forma igualitária, com segurança e usufruindo da liberdade.

A democracia também é um dos pilares desta Organização, visto ser esta tripartite, onde na sua principal instância deliberativa que é a conferência Internacional onde são representados por Estados que tem em sua composição representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, (PORTELA, 2017).

2.5 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Assim como em outros ramos do Direito, no Direito do Trabalho, os princípios são peças basilares na aplicação dos direitos conquistados ao longo da história, visto que, na dúvida de qual direito aplicar, tem-se o modelo nos princípios.

Os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida do possível, ou seja, são *mandados de otimização* aplicáveis em vários graus, segundo as possibilidades normativas e reais existentes. As regras são normas que só podem ser cumpridas ou não. Se uma regra é válida, aplica-se exatamente o que ela exige, nem mais nem menos, (ALMEIDA, 2007, p. 05)

Existem várias funções nos princípios: função informadora, normativa e interpretativa. (MARTINS, 2019).

A função informadora, como seu nome já revela, tem a função de inspirar o legislador, e com isso fundamentar as normas jurídicas. Suprindo as omissões, ou lacunas da lei, tem-se a função normativa, esta mostra ser fonte supletiva. Por fim, a função interpretativa é utilizada pelos aplicadores do Direito, é um critério de orientação para esses interpretes da Lei. (MATTOS, 2019).

A relevância dos princípios gerais do Direito, como decisivo na completude do ordenamento jurídico. os princípios gerais são: “normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais”, (NORBERTO BOBBIO, 2004).

Nesse sentido também, conclui-se que “o principio é muito mais importante do que uma norma, é muito mais do que uma norma, uma diretriz, é um norte do sistema, é um rupo apontado para ser seguido por todo o sistema”, (GERALDO ATALIBA, 2008)

Tendo como exemplo e analisando o principio da dignidade da pessoa humana, o empregado faz jus a uma sadia qualidade de vida no âmbito laboral, trazendo com isso, deveres ao empregador, para garantir esse direito.

2.6 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.6.1 Princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador

Havendo mais de uma norma aplicável ao mesmo fato em uma relação de trabalho, decide-se pela mais favorável ao operário, (COELHO, 2018).

Este princípio serve tanto para interpretar quanto para aplicar determinada norma jurídica, como também, poder ser utilizado com intuito de solucionar antinomias entre normas infraconstitucionais e quando direitos fundamentais colidirem, (LACAZ, 2021).

Tem sua previsão no art. 7º, caput, da CF/88 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: combinado com o art. 5º. § 2º, CF/88 “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. (BRASIL, 1988).

2.7 REFORMA TRABALHISTA

O ano de 2017, especificamente no dia 11 de julho, foi aprovado uma lei ordinária de nº 13.467 que alterou inúmeros dispositivos da CLT (consolidação das leis do trabalho), e através dessas mudanças foram reduzidos diversos direitos trabalhistas definidos pela CLT a quase 80 anos, (MATIAS, 2022).

Ademais, entendem-se por esses direitos serem fundamentos da República, visto que, a atual constituição brasileira considera-se assim o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a livre iniciativa, (DELGADO, 2017).

Além do que, uma das maiores críticas sobre a reforma trabalhista, se baseia na falta de participação da classe trabalhadora, ou mesmo de seus representantes, ou seja, o sindicato, em grande parte de seu contexto percebem ser precárias as condições de vida da classe trabalhadora, (MARTINS, 2020).

Os direitos que estão sendo suprimidos através dessa reforma, trás uma expectativa de insegurança colossal, onde a maior preocupação gira em torno do trabalhador, onde os sonhos dão lugar a busca pela sobrevivência, e esta preocupação prejudica a vida do trabalhador como um todo, não apenas em seu aspecto econômico, mas principalmente em seu aspecto psicológico, social, (MARTINS, 2020).

O Brasil comporta mais de duzentos milhões de habitantes dos quais mais de cem trabalham no setor privado, e nesse contexto a sociedade ainda coexiste com trabalho análogo a escravos, trabalho de crianças e adolescentes, desigualdades que vão contra os direitos fundamentais do ser humano, e mesmo com todas as dificuldades que os trabalhadores tinham, veio a reforma e os minimizou ainda mais, e diferentemente do que ocorreu no código de processo civil de 2015, a mudança na CLT foi aprovada sem ter havido discursões com os trabalhadores, com o mundo trabalhista, ocasionando prejuízos engolidos sem preparação, principalmente pela parte mais vulnerável da relação de trabalho, que são os empregados, contrariando a convenção nº 144, pertencente a OIT, ratificada pelo Brasil, onde traz que para ocorrer alteração das suas normas, exige-se uma vasta discursão trabalhista, algo que visivelmente não foi respeitado (CARVALHO, 2019).

2.8 MUDANÇAS NA CLT APÓS REFORMA TRABALHISTA

2.8.1 Negociado sobre o legislado

A Constituição Federal de 1988, especificamente em seu artigo 7º, inciso XXVI, admite as convenções e as negociações coletiva de trabalho, porém, já é sabido pela jurisdição trabalhista que nesta negociação não poderá ser prejudicial ao trabalhador, mesmo tal negociação possuindo força de Lei.

Contudo, a Lei 13.467/2017 mitigou tal direito, trazendo benefícios ao empregador, e trazendo para negociação coletiva força normativa maior que as próprias Leis, indo contra o entendimento de Delgado (2017), que trás a ideia de que o trabalho não pode ser objeto de comercialização.

O texto da nova Lei desconsidera vários princípios protegidos pelos Direito Humanos, elencados na Constituição, ainda que sabendo que a proteção ao trabalhador faz parte de um dos princípios mais importantes que gerem as relações humanas, que é o do principio da dignidade humana, por esta razão o artigo 611-A da CLT, foi e ainda é visto como uma forma subliminar de eliminar direitos dos trabalhadores elencado em Leis, visto agora ser possível deixar de aplicar norma mais benéfica ao empregado por força de negociação.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para

jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
VI - regulamento empresarial;
VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
VIII - teletrabalho, 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.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

2.8.2 Trabalhos Intermitente

Modificações que a Lei 13.467/2017 provocou nos arts. 443, inserindo o § 3º, e acrescentando o art.452-A, ambos da CLT.

Trata-se do trabalho intermitente, onde ocorre um novo contrato de trabalho, nessa modalidade não existe contagem de dias e horários pré-fixados. Ademais, através desta modalidade de contrato, dois direitos basilares dos trabalhadores são dirimidos, quais sejam: salário e noção do tempo de jornada de trabalho (DELGADO,2017).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Em seguida, foi inserido o novo art.452-A no texto da CLT, também com o objetivo

de dispor sobre o instituto do contrato de trabalho intermitente:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
 - II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional;
 - IV - repouso semanal remunerado; eV - adicionais legais.
- § 7. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.
- § 8. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- § 9. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” (NR)

Tal modalidade transforma o ritmo e a forma de trabalho, além de tornar imprecisa uma digna remuneração, e isso acarreta em vários trabalhos realizados por um empregado em várias empresas distintas, tanto que este tipo de contrato no exterior é chamado de “contrato zero hora”, visto este pressupor que, conforme a demanda é que o empregado seja chamado, e sua remuneração baseia-se nessas horas trabalhadas. Diferentemente do regime atual, onde o salário é pago observando os 30 dias corridos, (MARTINEZ, 2019).

O contrato intermitente trás a possibilidade de o empregado receber de acordo com sua efetiva convocação para o trabalho., ou seja, o empregado fica sujeito a conveniência do empregador, visto aumentar de forma surreal a discricionariedade ao empregador sobre a jornada do empregado, nessa medida, o trabalhador torna-se vulnerável sob o controle da jornada de trabalho proposta pelo empregador, (MATTOS, 2019).

2.8.3 Gestantes em ambientes insalubres

O art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho também foi alterado pela reforma, essa mudança estabelece que gestantes possam trabalhar em ambientes insalubres, onde o grau pode ir do mínimo ao médio. (BLANCHETE, 2018).

Essa alteração se mostrou tão grave, trazendo prejuízos tão severos às gestantes que foi proposta uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, de numero 5938, que foi ajuizada pela Confederação Nacional de Trabalhadores Metalúrgicos. A discursão pautou sobre os incisos II e III do referido artigo, trazendo à tona a violação ao principio da proibição ao retrocesso social, sem falar que a maternidade no geral é protegida pela constituição, (BLANCHETE, 2018).

Felizmente o Supremo Tribunal Federal, por maioria dos votos declarou a Inconstitucionalidade desta Lei, onde autorizava gestantes e lactantes a laborarem em

ambientes com insalubridade, essa declaração se deu em 29 de maio de 2021., (VIRZEU, 2021).

Como era a Lei antes da ADI nº 5938:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O STF entendeu o risco de a gestante exercer atividades em ambientes insalubres, não importando o grau, fundamentando sua decisão também na irrenunciabilidade da proteção à maternidade e a criança, (VIRZEU, 2021).

Agora a regra é a aplicação do texto antigo da CLT, onde tanto as gestantes quanto as lactantes, independentemente do grau de insalubridade não poderão laborar em ambiente considerado insalubre deverão exercer outras atividades ou receber salário maternidade enquanto afastadas, sem a necessidade de apresentação de atestado medico, (MARTINS, 2020).

Após a ADI nº 5938:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, que recomende o afastamento durante a lactação.

2.8.4 Férias parceladas

Antes da promulgação da Lei 13.467/2017, as férias poderiam ser fracionadas apenas em casos excepcionais, essa excepcionalidade deveria ser necessariamente comprovada, sob pena de os empregadores terem que pagar férias em dobro, caso fosse encontrado irregularidade na comprovação, além do que trabalhadores com idade menor de 18 e maiores de 50 não poderiam fracionar as férias (VIRZEU, 2021).

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

~~§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)~~

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

~~§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)~~

§ 2º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Hodiernamente, após a reforma trabalhista, existe três formas de fracionamento das férias, seguindo a regra de: em um período não poderá ser inferior a 14 dias, corridos e os dois restantes não poderão ser inferiores a 5 dias corridos. Apesar de o trabalhador poder escolher se quer ou não fracionar as férias, na maioria dos casos essa decisão na prática torna-se do empregador, visto ser ele a parte mais forte na relação contratual, (MATTOS, 2019).

Não se exige mais o quesito da idade, podendo ser realizado o fracionamento independente de quantos anos tenha o empregado, contudo as férias devem ser usufruídas dentro do período concessivo, ou seja, nos 12 meses subsequentes ao ano trabalhado. A vantagem para o empregado mostra-se no momento do pagamento, que devera ser efetuado até dois dias antes do início de seu gozo, sob pena de pagamento em dobro, (MATTOS, 2019).

Essa alteração na Lei de forma geral, permite que o empregador tenha uma maior liberdade para negociar, com maior autonomia, realizar mudanças de acordo com a sua necessidade.

2.9 CONSEQUÊNCIAS DA INOBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT

Quando uma convenção internacional é ratificada por um país, este fica obrigado a apresentar relatórios sobre medidas próprias para aplicação da mesma, ainda que necessário que a legislação interna seja alterada no que diverge com a norma internacional, (BLANCHETE, 2018).

Com todo o retrocesso vindo através da reforma trabalhista, a imagem que o Brasil tem no âmbito internacional, de um país que representa a democracia, e que tem compromisso certo com a cidadania fica comprometida mediante tantas alterações realizadas de maneira

arbitraria, visto que, o Brasil foi um país que ao longo do tempo mostrou-se ser compromissado com os Direitos Humanos, (BLANCHETE, 2018).

Ocorre que, esta imagem torna-se questionável devido a reinserção do Brasil na lista denominada “lista suja” da OIT, onde nela encontram-se países que ferem convenções e normas desta organização, e uma das convenções da OIT desrespeitadas pelo Brasil, a qual é signatário, foi a convenção 98 da OIT, convenção esta que garante o direito à negociação coletiva e a sindicalização (BERNARDES, 2017).

Nesta lista que o Brasil foi inserido, estão os países suspeitos de cometerem as mais colossais violações do direito internacional do Trabalho em todo o mundo. Os peritos da OIT concluíram que no tocante os artigos 611-A e 611-B da CLT, por exemplo, merecem ser revisto, pois é um erro prefixar negociação coletiva, visto que, reduz direitos e garantias, como por exemplo a de o empregador poder negociar diretamente com o empregado sem a intervenção do sindicato, são direitos fundamentais dos trabalhadores visivelmente invalidados pela reforma (MATIAS, 2022).

Em meios a essas violações o que ocorre como punição ao Brasil é um constrangimento político diante da pátria Internacional, uma vez que, o descumprimento de normas trazidas por convenções internacionais, não proporciona correção concreta no país, contudo, durante a 108ª conferencia Internacional do Trabalho, realizada em 2019, dois anos após a reforma, o Brasil foi inserido na lista dos dez piores países do mundo para a categoria dos trabalhadores (GARCIA, 2017).

3 MÉTODO

O estudo caracteriza se como sendo de natureza básica, de fonte bibliográfica que conforme leciona Minayou (2002, p.52), a pesquisa científica pura, “permite articular conceitos e sistematizar a produção de uma determinada área do conhecimento”. Portanto, utiliza-se daquilo que já se encontra produzido, trazendo novos questionamentos em um processo de incorporação com intuito de superar a produção antiga, (ZANELLA, 2011).

Já o método qualitativo de pesquisa, diferencia-se da quantitativo, enquanto este preocupa-se com a medição de dados, aquele tem seu foco, em conhecer a realidade observando os sujeitos participantes da pesquisa, sem utilizar elementos estatísticos para obtenção da análise de dados. (ZANELLA, 2011)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Logo que foi promulgada a Lei da Reforma Trabalhista, Lei de nº 13.467/2017, trouxe com ela uma insegurança monstruosa, visto terem sido muitas mudanças simultaneamente, pela qual não foi difícil perceber que em sua grande maioria, o prejuízo foi exclusivamente para o trabalhador, trazendo com isso a ideia de uma tremenda involução, e mesmo após 5 anos da reforma, ainda não foi possível enxergar os benefícios prometidos com a promulgação desta Lei.

Em meio a tantas mudanças realizadas dentro do ordenamento jurídico interno do Brasil, surge a curiosidade de analisar o papel do Direito Internacional a respeito das violações causadas a uma classe minoritária, e hipossuficiente, por isso saber quais violações foram feitas tanto a ordem constitucional do Brasil, quanto ao ordenamento Internacional de Direitos Humanos, especificamente relacionado ao Direito Trabalhista.

Diante disso, o trabalho teve como objetivo geral identificar os mecanismos de proteção internacional às normas de Direitos Humanos que foram violadas através dessa Lei, e conseqüentemente suas conseqüências.

Constata-se que o mesmo foi atendido, por que efetivamente o trabalho conseguiu demonstrar que, a Reforma Trabalhista foi imensuravelmente prejudicial ao trabalhador, reduzindo seus direitos e garantias protegidos pela constituição e pelos Direitos Humanos, e que o Direito Internacional tem função primordial na defesa desses direitos, haja vista a necessidade de um estudo aprofundado sobre o tema.

O objetivo específico do presente artigo pretendeu verificar quais pontos dos direitos trabalhistas foram violados com a reforma relacionando com as normas internacionais de Direitos Humanos, identificando os mecanismos utilizados para a melhor proteção destes.

Verifica-se que houve vários dispositivos do Direito do Trabalho que após alterados com a reforma trouxe várias lesões ao trabalhador, e que por conseqüência, em alusão entre os direitos trabalhistas e os direitos humanos, estas foram também violadas em detrimento daquelas, para tanto, existem mecanismos do Direito Internacional de Direitos Humanos que tratam sobre o assunto, onde com intuito de dar uma resposta pode também trazer sanções na tentativa de deter tais violações, e com isso, foi possível identificar os danos que o Brasil sofreu no âmbito Internacional pós reforma.

A pesquisa partiu da hipótese de que não poderia ter havido tantas mudanças no Direito do Trabalho em tão curto lapso temporal, principalmente pela quantidade de malefícios trazidos para uma única classe e uma vez que esses direitos perdidos tem status de

Direitos Humanos e existe uma vasta normatização de proteção desses direitos na seara internacional, por que a mesma tem papel fundamental para garantir que estes sejam assegurados no âmbito interno do país.

Durante o trabalho verificou-se que existe uma Organização específica criada com esse propósito, a saber a OIT (Organização Mundial de Saúde), onde esta visa promover oportunidades não apenas para homens, mas também que mulheres tenham acesso a um labor decente, garantindo equidade, com dignas condições de trabalho, garantindo a segurança e preservando a dignidade de cada trabalhador, independente de raça, cor, religião, etc.

Logo, visto a forma controvertida em que foi tramitado o projeto de lei e as medidas insociáveis que demonstram um aparente atraso social. O melhor a ser feito é revogar os pontos cabalísticos e inconstitucionais citados nesse trabalho, para que possa tentar dirimir os prejuízos e proteger os trabalhadores brasileiros visando garantir uma verdadeira implementação da ordem constitucional.

Portanto, em meio ao que foi exposto, esse trabalho atinge seus objetivos, demonstrando de maneira substanciada, científica e transparente as regras contidas no Direito Internacional relacionado ao direito do trabalho, bem como princípios constitucionais de suma importância e que foram afrontados pela Lei 13.467/2017 e assim propondo uma intercessão para a solucionar o caso.

REFERÊNCIAS

ANPT. Anpt Crítica Aprovação de Projeto de Lei que Libera Terceirização Indiscriminada nas Empresas. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3023-anpt-critica-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-te...> Acesso em 23 jul. 2022.

BAPTISTA, Makilim Nunes et al. Burnout, estresse, **depressão e suporte laboral em professores universitários**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 19, n. 1, p. 564-570, mar. 2019

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BLANCHETTE, Thaddeus Gregory; SILVA, Ana Paula da. A VÍTIMA DESIGNADA. Representações do tráfico de pessoas no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 33, n. 98, e339807, 2018

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

CASTRO LACAZ Francisco Antônio, Saúde dos trabalhadores: cenário e desafios. Revista do Cad. Saúde Pub., Rio de Janeiro. Acesso em: 22 jul. 2022<<https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&a>>.

COELHO, Jorge Artur Peçanha de Miranda et al. Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 18, n. 1, p. 306-315, mar. 2018

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais** - dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, ___ 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ªed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MATTOS, Bruno Pires de Oliveira. **A inconstitucionalidade do trabalho intermitente à luz da proteção do trabalhador e dos princípios constitucionais do trabalho**. 2019. 95f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Universidade Federal Fluminense, 2019. Acesso em: 23 maio 2022 Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/12862>>.

MATIAS, Átila. **"Organização Internacional do Trabalho (OIT)"; Brasil Escola**. Disponível em:< <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/organizacao-internacional-do-trabalho-oit.htm>. Acesso em 28 set. 2022>.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista- Entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 310 p. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/cfi/312!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

MATTOS, Bruno Pires de Oliveira. **A inconstitucionalidade do trabalho intermitente à luz da proteção do trabalhador e dos princípios constitucionais do trabalho**. 2019. 95f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Universidade Federal Fluminense, 2019. Acesso em: 27 out. 2022<<https://app.uff.br/riuff/handle/1/12862>>.

OIT. **Convenções**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jul. 2022.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php. Acesso em 25 jul. 2022.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado: incluindo noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 9ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017.

SILVA, Homero Batista Ma teus da. Comentários à Reforma Trabalhista - análise da Lei n. 13.467/2017 - artigo por artigo. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista - as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr,