

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DEBORAH SABRINA DE FARIAS SOUZA

**AS MITIGAÇÕES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS COM A REFORMA
TRABALHISTA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

DEBORAH SABRINA DE FARIAS SOUZA

**AS MITIGAÇÕES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS COM A 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: Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

DEBORAH SABRINA DE FARIAS SOUZA

**AS MITIGAÇÕES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS COM A REFORMA
TRABALHISTA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de DEBORAH
SABRINA DE FARIAS SOUZA.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: ESP. FRANCISCO JOSÉ MARTINS BERNARDO DE CARVALHO/ UNILEÃO

Membro: ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

AS MITIGAÇÕES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS COM A REFORMA TRABALHISTA

Deborah Sabrina de Farias Souza¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente trabalho buscou analisar as mitigações dos direitos dos trabalhadores com a reforma trabalhista, abordando os prejuízos advindos da modificação e introdução de dispositivos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) para os trabalhadores. A reforma trabalhista ocorreu em 2017 e promoveu um debate sobre jornadas de trabalho, contratos trabalhistas, terceirizações, horas extras, teletrabalhos, entre outros temas. Essa pesquisa seguiu um viés social e acadêmico, visando demonstrar a prejudicialidade que essa mudança normativa foi aos trabalhadores. O referido trabalho utilizou como método e abordagem uma pesquisa qualitativa e básica pura. Em relação aos objetivos, tratou-se de uma pesquisa exploratória visando a maior proximidade possível com a problemática em questão e procedimento documental. Com isso, verificou-se que com a reforma trabalhista, os princípios foram desrespeitados e conseqüentemente alguns direitos dos empregados foram violados, trazendo prejuízos para os trabalhadores.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Supressão. Trabalhadores.

ABSTRACT

This paper sought to analyze the mitigation of workers' rights with the labor reform, addressing the damage arising from the modification and introduction of provisions of the CLT (Consolidation of Labor Laws) for workers. The labor reform occurred in 2017 and promoted a debate about working hours, labor contracts, outsourcing, overtime, and telecommuting, among other topics. This research followed a social and academic bias, aiming to demonstrate the harmfulness that this normative change was to workers. This work used a qualitative and pure basic research method and approach. In relation to the objectives, it was an exploratory research aiming to get as close as possible to the problem in question and documentary procedure. With this, it was verified that with the labor reform, the principles were disrespected and consequently some employees' rights were violated, bringing losses to workers.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Suppression. Workers.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_deborahsabrina123@gmail.com.

² Professor Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano integra a estrutura da vida em sociedade. O trabalho humano social é de extrema necessidade e nesse processo as pessoas passam a depender umas das outras e criam as denominadas relações sociais de produção. Nessa dinâmica, o trabalho individual integra-se ao trabalho social e assim surgem as relações de trabalho. Com o tempo, percebeu-se a necessidade de regras que regulassem essas relações e foi aí que surgiram as leis trabalhista, as quais faziam dessas relações justas.

A última lei que regulariza esse sistema é a lei 13.467/2017 que passou a ter vigência em 11/2017 e trouxe como característica a alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas e uma nova regulação sobre as relações de trabalho. Após entrar em vigor, foi sugerido e aprovado uma nova Medida Provisória que fazia alguns ajustes e modificações no texto acima citado (MP 808) (BRASIL, 2017).

Um dos motivos justificados sobre a criação da Reforma Trabalhista, é que a mesma teria sido criada para modernizar as relações de trabalho. Além disso o governo também alega que a reforma poderia trazer mais empregos, bem como estimular a economia do país, situação que foi bastante almejada pela nação após crise econômica. Foi percebido também que fazia-se necessária essa reforma após tantas mudanças nas relações trabalhistas, que estão em frequentes mutações (PIMENTA, 2017).

A reforma trabalhista foi defendida ainda no Governo Michel Temer como uma forma de regularizar as contas públicas, estimular a economia e criar empregos. Para os empresários, a reforma cria um ambiente competitivo, com a diminuição de encargos trabalhistas, além de dar de forma geral maior segurança jurídica ao empregador (CARVALHO, 2017).

Tendo em vista o contexto apresentado, o principal objetivo do estudo é verificar e analisar as mudanças e supressões ocorridas aos trabalhadores após a reforma trabalhista, no contexto específico dos direitos suprimidos a estes com tal mudança. Como objetivos específicos tem-se: Analisar a flexibilização das modalidades de contratação, da jornada de trabalho e da remuneração; verificar a fragilização das instituições públicas com a reforma; demonstrar a fragilização da organização sindical com esta mudança; observar as individualizações dos riscos aos trabalhadores pautados na Reforma Trabalhista.

Andrade (2018) destaca que ao se pensar na ideia de reforma trabalhista deve-se ter a ideia de melhoria, assim deveria ser, no entanto ao analisar-se a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a percepção de mudança atinge uma finalidade inesperada e danosa em alguns aspectos ao trabalhador.

Dessa forma, o assunto em pauta se faz relevante porque perpassa discursões acadêmicas, podendo este trazer uma análise no tocante à análise de aspectos da reforma, que poderão ser modificados após evidencia deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA DA HUMANIDADE

2.1.1 Trabalho na Antiguidade

O trabalho humano tem assumido diversas dimensões no transcorrer da história. Nas sociedades primitivas o meio de sobrevivência era o trabalho coletivo, este que até hoje é evidenciado nas comunidades indígenas, sendo caracterizado como trabalho extrativista, com o qual não há intenção de auferir lucro, sendo o mesmo apenas com intuito de subsistência (COSTA; ALMEIDA; LUPATINI, 2020).

Assim, os primeiros grupos humanos buscavam adaptar-se ao ambiente, pois eram dependentes do meio onde viviam, utilizando-se da caça, da pesca e da colheita de vegetais e frutos por onde passavam. Por isso esses grupos eram considerados nômades, pois na medida em que o ambiente em que viviam não supria mais suas necessidades, eram obrigados a viajar em busca de um novo espaço onde houvesse a abundância de alimentos. De acordo com Higa (S/D), além da busca por alimentação, os povos nômades buscavam lugares mais seguros para garantir a sua sobrevivência, fugindo das intempéries da natureza ou da predação de outros animais.

Foi nessa época que aconteceu a primeira divisão do trabalho na História. Os homens tinham a responsabilidade pela busca do alimento através da caça e da pesca, e pela proteção e segurança do grupo, enquanto as mulheres cuidavam das crianças e coletavam os vegetais e frutos para complementar a alimentação (HIGA, S/D).

Nesse sentido, embora nessa época não haja ainda a noção de Direito, observa-se que há, no entanto, o início de uma relação entre pessoas permeadas pela divisão de trabalhos, na qual há a presença de direitos e deveres e, portanto, de uma sociedade.

Por volta do Século V a.C., na Antiguidade Clássica, o trabalho possuía duas vertentes básicas: o trabalho rústico e penoso, para o qual era necessária a força física; e o trabalho intelectual, artístico e político. O primeiro era desempenhado pelos dominados, escravos, que eram obtidos nas guerras de conquistas. Ou seja, os vencidos eram transformados em escravos

e colocados em funções subalternas por sua natureza grosseira e penosa. Já o segundo era ocupado pelas elites dominantes (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Portanto, a ideia de trabalho tem passado por mudanças de significado. Ora vinculado ao sustento e à subsistência de um grupo, ora associado a uma classe social, ora com significado de punição e castigo.

2.1.2 Trabalho Na Idade Média

No início da Idade Média, os responsáveis pela produção de bens de consumo que supriam as necessidades da população eram os trabalhadores na condição de servos, escravos, vassallos, trabalhadores livres e camponeses. Segundo Batista (2014) esses trabalhadores eram instituídos juridicamente na sociedade medieval nas condições acima, das quais a sua maioria eram os servos. Estes, em especial, tinham uma obrigação legal de pagar dízimo à Igreja e tributos ao seu senhor, do qual era concedida uma terra para que produzisse e com o qual tinham uma relação de subordinação a partir de uma relação contratual. Esse vínculo contratual era delimitado por meio do pagamento via arrendamento da terra, trocas de alimentos, tarefa, moradia, salário e moedas.

No entanto, as condições políticas, sociais e econômicas foram entrando em crise. Os poderes estabelecidos foram se enfraquecendo e os acordos dos senhores com os trabalhadores servos precisaram ser alterados. O clero e os senhores feudais, portanto, tomaram decisões autoritárias intervindo nas relações jurídicas acordadas. Porém, a maioria das leis que existiam na época ocorriam sobre a jurisdição dos costumes. Nesse sentido, os acordos públicos sofreram profundas intervenções, causando uma grande crise nas relações entre os trabalhadores, os senhores e os representantes oficiais da Igreja (BATISTA, 2014).

Com isso, observa-se a fragilidade no contrato estabelecido entre as partes. Os servos não tinham qualquer garantia sobre o seu serviço, nem gozavam de nenhuma proteção legal que sustentasse os seus trabalhos, pois as relações jurídicas eram estabelecidas mediante os costumes da época.

Com o passar do tempo, ocorreu o início da exploração da natureza e a investir-se em agricultura. Nesse momento o homem passou a criar meios de aumentar a produção e decorrente disso nasceu a ideia de propriedade. As dominações de terras fizeram com que surgissem classes, as quais eram lideradas por aqueles que mais possuíam. O trabalho no campo levou, então, ao trabalho artesanal, este por sua vez intensificou o comércio e gerou excedentes os quais evoluíram para troca de mercadorias e posteriormente troca em moeda, contribuindo,

portanto, para o aumento da classe burguesa e a hierarquização de classes. Diante disso, nota-se que foi a partir desse período que surgiu um movimento capitalista burguês que domina e determina as formas pelas quais se realizam o trabalho (COSTA; ALMEIDA; LUPATINI, 2020).

2.1.3 Trabalho Na Idade Moderna

Já adentrando na Idade Moderna, pode-se afirmar que essa época foi marcada por grandes transformações na sociedade, destacando-se o desenvolvimento comercial, a expansão marítima, o início da colonização, a consolidação da escravidão e reformas religiosas. Neste período a circulação de mercadorias intensificou o comércio, e com isso alguns comerciantes enriqueceram e procuraram criar novos métodos, diferentes daqueles já utilizados, com o intuito de trazer novas condições de cultivo, aumentar os lucros, expandir o capitalismo e desenvolver ciências para multiplicar a produção material, como por exemplo a mecanização, surgindo assim a Revolução Industrial (COSTA; ALMEIDA; LUPATINI, 2020).

A revolução industrial do século XVIII foi o ponto chave da evolução dos direitos trabalhistas, conjunto de mudanças marcaram esse período. A mais importante que pode-se destacar foi a substituição do trabalhador de forma artesanal pelo trabalhador assalariado com o uso de máquinas industriais. De acordo com Ornellas e Monteiro (2006), a Revolução Industrial foi caracterizada pelo grande desenvolvimento econômico ocorrido na Inglaterra, entre os séculos XVIII e XIX. Momento marcado pelos notáveis avanços tecnológicos, permitindo a organização do sistema fabril que marcou a era.

Naquela época, prevalecia a visão de que a força de trabalho era uma mercadoria como qualquer outra e que era negociada. Ou seja, deveria prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente iguais expressa em um contrato. Neste, era estabelecido que determinada quantidade de horas trabalhadas eram trocadas por determinada quantidade de dinheiro (CARVALHO, 2017).

Nesse sentido, Ornellas e Monteiro (2006, p. 553) ensinam que

Com o passar do tempo foram-se revelando as imperfeições e injustiças do capitalismo industrial. Além das circunstâncias já mencionadas [...o serviço estafante e prolongado, as péssimas condições de moradia e de alimentação...], a concentração do capital em poder de um reduzido número de pessoas; a ausência de quaisquer direitos trabalhistas em favor do proletariado; a falta de motivação dos operários, que passaram a "vender" seu trabalho, sem participação integral no processo produtivo; o crescimento desordenado das cidades, como surgimento de bairros miseráveis, onde se amontoavam os operários, foram fatores que provocaram uma forte reação ideológica por parte de grandes pensadores da época. (edição da autora)

Ou seja, começou a saltar aos olhos as imperfeições do sistema capitalista no modelo adotado naquela época. Os empregados eram impostos a péssimas condições de trabalho, em lugares insalubres e com jornadas exaustivas. Tais condições provocavam a desmotivação dos operários. Além disso, o êxodo rural para as cidades em busca de trabalho trouxe como consequência a formação de cidades desorganizadas, amontoadas, com péssimas condições de moradia.

Porém, aquela visão de que a força de trabalho era uma mercadoria qualquer não durou muito tempo, visto clara falsidade nessa afirmação, pois é impossível separar da pessoa do trabalhador a sua força laboral, uma vez que esse trabalhador não teria controle sobre o volume de suprimento dessa falsa mercadoria, não poderia estocá-la, muito menos aguardar melhores condições de mercado para oferecê-la. Essas peculiaridades fazem com que ocasionem uma desigualdade na relação de forças existentes no mercado. (CARVALHO, 2017).

2.1.4 Trabalho Na Idade Contemporânea

Nessa fase da evolução do processo do trabalho, as relações interpessoais e trabalhistas são marcadas pela competitividade. Este é o momento em que os valores do mercado e individuais abalizam as práticas sociais. Segundo Lopes (2009), a reorganização produtiva do momento atual sinaliza a grande transformação pela qual o mundo vem passando. Em um planeta cada vez mais produtivo, a tecnologia se responsabiliza pela maior parte do trabalho mecanizado, substituindo uma grande parcela do quantitativo de mão de obra.

Ou seja, as inovações tecnológicas e organizacionais causam importantes mudanças no mundo do trabalho. A expansão da tecnologia trouxe novas possibilidades e experiências, além de diminuir grande parte do trabalho. Várias funções que antes eram feitas de forma manual e demandava tempo, hoje é feita de forma automatizada e de forma mais rápida, além de diminuir o “fardo” cansativo do labor.

Lopes (2009) indica ainda algumas características da realidade atual. Entre elas pode-se citar precarização dos vínculos trabalhistas, a redução estrutural dos postos de trabalho, a exigência contínua de individualização e inovação da produção por conta da crescente competitividade do mercado, a dinamização das tarefas e atividades, a flexibilização da organização do trabalho e a crescente necessidade de maior qualificação e polivalência dos trabalhadores.

No Brasil, as primeiras condições para o surgimento do Direito do Trabalho foram criadas dentro do contexto da crise econômica e social de 1929. Após a Revolução de 1930,

com um novo impulso tanto no campo político como no campo legislativo, uma expressiva expansão do Direito Trabalhista começou a ocorrer. De acordo com Luz e Santin (2010), o país se encontrava em uma situação desfavorável. O Estado passa, então, como uma forma de responder à crise, a dirigir o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses distintos que se afirmavam ao longo desse processo. Então, nesse mesmo ano (1930), foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (NASCIMENTO, 2011). O Estado, portanto, no governo de Getúlio Vargas, preocupou-se em contornar a crise assumindo um compromisso com o fator social, buscando garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho.

Logo, as relações de trabalho oriundas do processo industrial passam a ser normatizadas com o surgimento do direito do trabalho, o qual tem, também, a função de delimitar a livre negociação entre o empregado e o empregador, tendo como base de sustentação condições mínimas de trabalho decente e digno que devem ser definidas como invioláveis.

2.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS

2.2.1 Princípios

Os direitos trabalhistas são direitos fundamentais no âmbito sociojurídico. Eles devem garantir dignidade e cidadania pois fazem parte dos valores da justiça social.

Esses direitos trabalhistas são regidos por Leis e princípios. Em se tratando dos princípios, estes são o início. Isto é, as leis devem ser interpretadas de acordo com os princípios do Direito, pois deve seguir uma lógica para a aplicação do legislador. Dessa forma, Sussekind (1999, p. 56) assevera que: “Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.

Fica evidente a importância dos princípios na aplicação e interpretação nos casos concretos.

Nesse caminho, sabe-se que a Constituição Federal de 88, no seu art. 7º, estabelece melhorias para a condição social do trabalhador, buscando proteger estes na relação empregatícia. Estas melhorias além de serem encontradas em normas, podem ser encontrados em princípios doutrinários ou princípios constitucionais (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, o Direito do Trabalho se torna uma área autônoma que possui princípios próprios com normas próprias e institutos específicos. Estes princípios são objetivos e garantem o direito dos trabalhadores, bem como a flexibilização das normas aos trabalhadores.

Desse modo, é importante tratar sobre alguns dos princípios ligados especificamente à relação de trabalho, como o princípio da proteção, princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade e princípio da razoabilidade.

Dentre os princípios do Direito do Trabalho, o princípio da proteção é um dos mais conhecidos, tendo em vista que seu objetivo é proteger a parte hipossuficiente, sempre buscando o equilíbrio da relação.

Em se tratando do princípio da proteção, é necessário explicar que ele possui aspectos fundamentais para nortear outros princípios que são essenciais ao Direito do Trabalho.

Ele se sustenta como um princípio de orientação do Direito do Trabalho pois “ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, o trabalhador, que seria visto como desfavorecido nessa briga de forças entre patronato e empregado” (SILVA, 2010, p. 56).

Nessa senda, verifica-se que o princípio da proteção assegura o empregado, pois na relação de trabalho o empregador é considerado o mais forte economicamente e o empregado o hipossuficiente. É nesse viés que este princípio surge na proteção do empregado e para garantir que as leis sejam elaboradas e aplicadas da forma esperada, de modo a equilibrar a superioridade econômica.

Se faz importante mencionar que este princípio se subdivide em outros três princípios, sendo eles a aplicação da norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *In dubio pro operário*.

O princípio *in dubio pro operário* é responsável por fazer com que o julgador, mesmo com algumas alternativas para a interpretação da norma, interprete da forma mais favorável ao trabalhador. Assim, mesmo havendo mais de uma interpretação possível para regra trabalhista, o aplicador deve se atentar a seguir a orientação da mais favorável ao empregado. Cabe ressaltar que no caso concreto deve ser verificado quem tem o ônus de comprovar o alegado.

O outro princípio da subdivisão do princípio pro operário é o da norma mais favorável. Desse modo, Delgado (2019, p. 212) ensina que:

O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto - sendo naquele caso hierarquicamente superior - a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável - ainda que apreendido segundo um critério permanente -, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a

norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de harmoniosa concorrência: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada.

Diante desta explicação, percebe-se que há a possibilidade, no Direito do Trabalho de estabelecer a norma mais favorável para o trabalhador ainda que isso deixe comprometida na pirâmide hierárquica a norma que está mais próxima ao topo.

Em relação ao princípio da condição mais benéfica, este se fundamenta na ideia de aplicar a norma que mais favorecer o trabalhador. Assim, ele possui como objetivo proteger o empregado quando houver normas que estejam em conflito entre si. Desse modo, a condição mais benéfica garante ao trabalhador a aplicação da norma que lhe beneficiar ainda que haja uma legislação posterior a realização de seu contrato de trabalho.

Outro princípio de grande importância para o Direito do Trabalho é o princípio da primazia da realidade. Este se sustenta na busca a verdade real sobre os fatos ainda que haja contrato pactuado entre as partes.

Nesse sentido, Barros (2012, p. 185) explica o conceito de primazia da realidade:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamando a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2 e 3 da CLT.

Evidencia-se, portanto, que para o Direito do Trabalho deve prevalecer os fatos reais sobre as formas, isto é, deve ser verificado o que de fato aconteceu e não o que está formalizado.

O princípio da irrenunciabilidade, no Direito do Trabalho, se apresenta na ideia de que não poderá o trabalhador renunciar aos seus direitos. Nesse caminho, Rodriguez (2015, p. 59) ensina sua definição: “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

Quanto ao princípio da continuidade, este possibilita preservar o vínculo da relação de trabalho. Nesse sentido, é a partir da continuidade da relação de emprego que o empregado fica assegurado a não ter dispensa arbitrária por parte do empregador, tendo em vista que a regra é ser um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Dessa forma, entende-se este princípio como sendo um meio de garantir ao empregado sua estabilidade financeira, fazendo com não haja uma injusta extinção do contrato de trabalho pelo empregador.

Já o princípio da razoabilidade consiste em ser um princípio geral de direito. Ele permite que não seja mudada a realidade tanto por parte do empregado quanto do empregador. Assim, o princípio em comento procura ajustar, sempre agindo com a razão, fazendo com que o intérprete leve em conta aspectos, econômicos, culturais e sociais, pautados também na legislação.

Desse modo, Martins (2011, p. 64) afirma que: “o que se busca é afastar soluções que, embora fundadas na razão, sejam incompatíveis com o espírito do sistema”.

2.2.2 Surgimento

As atividades laborais não são algo recente no mundo. Com o passar dos tempos, estas atividades laborais foram praticadas de muitas maneiras, como para o próprio desenvolvimento, para desenvolvimento familiar e depois para a sociedade que vivia. Assim, com as mudanças nas culturas e o surgimento de necessidades humanas na sociedade, modificações no trabalho foram acontecendo.

Cassar (2014, p. 3) explica sobre a origem do trabalho:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepaliium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Nesse sentido, é pertinente abordar brevemente que com a abolição da escravidão no Brasil, a classe dominante desenvolveu ideias sobre como o trabalho iria seguir a partir de então. A remuneração, mesmo sem ser digna, evitava problemas com a justiça, por exemplo.

Antes da fase industrial, não havia uma legislação trabalhista que pudesse regular as relações de trabalho que estavam acontecendo. Contudo, depois começou o período do advento do trabalho assalariado que foi um dos grandes movimentos ocorridos feitos pelos operários. Dessa forma, a sociedade industrial eclodiu na Revolução Industrial do século XVIII.

De acordo com o que explica Nascimento (2012, p. 44):

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

A partir de então, muitas foram as mudanças nas relações empregatícia.

Com isso, no Brasil, entre 1934 e 1943, muitas foram as normas que buscavam proteger os empregados. A própria Consolidação das Leis do Trabalho surgiu em 1943 e possibilitou a criação da Carteira de Trabalho, indenização por dispensa sem justa causa, entre outras. Mesmo com o passar dos tempos e vários regimes que o Brasil atravessou, os direitos constantes da CLT continuaram.

Além da grande evolução legislativa da CLT, a Constituição da República Federativa de 1988, possibilitou, no Brasil, uma solidificação das relações trabalhistas, atribuindo direitos e deveres nessa relação e equilíbrio entre as partes. No seu artigo 1º, em seu inciso IV, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa são colocados como parte dos direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, confirmando a sua importância.

2.3 REFORMA TRABALHISTA

2.3.1 Os direitos dos trabalhadores suprimidos após a reforma trabalhista

Muitas foram as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista no Brasil (Lei nº 13.467/2017). Frente a esse contexto, é importante entender que esta reforma aprovada pelo congresso e sancionada pelo então presidente Michel Temer, mudou o contexto das relações trabalhistas, com normas que passaram a ser interpretadas de uma forma mais favorável para o patronato.

Essa legislação traz em seu bojo alterações de temas essenciais para os trabalhadores, como por exemplo, as formas de contratação, flexibilização da jornada de trabalho, alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho, fragilização sindical e outras. Salário mínimo, FGTS, seguro desemprego e o direito a greve não sofreram impactos, mas o intervalo de almoço, jornada de trabalho e banco de horas passaram por mudanças.

Com essas mudanças, algumas normas conflitaram com os princípios trabalhista. Isso faz com que a sociedade como um todo sofra com uma insegurança jurídica, tendo em vista que os princípios norteiam o ordenamento jurídico pelo fato de a criação dessa Lei ter ignorado a sua existência.

Assim, houve um evidente prejuízo para proteção ao trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação. A legislação criada enfatiza que os trabalhadores não podem ser caracterizados como parte mais hipossuficiente da relação. Além disso, ela possibilitou a negociação particular entre empregado e empregador, elaborando acordos que não estariam em consonância com a garantia inicialmente atribuída pelo Direito do Trabalho.

Frisa-se que estas mudanças não só atingiram a CLT como também a legislação complementar (Lei nº 6.019/74) e a Lei nº 8.036 de 1990.

Nesse caminho, em se tratando das alterações ocorridas, houve a mudança do art. 4º da CLT, em que seu *caput* passou a ser § 1º e teve a inserção do § 2º:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I -práticas religiosas; II -descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI -atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (Art.4, § 2º, CLT).

Dessa forma, essa alteração ensina que o tempo que o empregado fica dentro da empresa, depois das suas horas laborais, sem executar atividades para o empregador, não deve ser computado como período extraordinário. Logo, não deve ser remunerado. Isto demonstra um prejuízo para o trabalhador.

Outra grande alteração na legislação foi a implementação do art. 611- A na CLT, conforme segue:

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 no 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 XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem 10 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 (BRASIL, 2017). Observando-se o artigo em sua íntegra, é possível notar-se que a maioria dos seus itens tem como objetivo a flexibilização dos dispositivos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV).

Fica evidente, ao ler este artigo, que ele vai de encontro a várias normas, inclusive a CF de 88, pois permite um desrespeito ao princípio da dignidade humana quando possibilita o descumprimento de ordem pública com relação a saúde e segurança no inciso III, além de diminuir o intervalo intrajornada para 30 minutos. Este inciso III permite essa redução do intervalo intrajornada violando as normas de ordem pública de saúde e segurança no trabalho. Desse modo, há um evidente conflito com o inciso XXII do art. 7º da Constituição Democrática,

uma vez que com a diminuição do intervalo intrajornada, pode haver um aumento do índice de doenças e acidentes no ambiente laboral.

Ainda nesse mesmo artigo, é possível verificar que houve mudança no adicional de insalubridade, ou seja, o empregado que trabalha em locais insalubres em grau máximo, poderá enquadrar em 10%.

Outro inciso que chama atenção é o IX, tendo em vista que a remuneração pode ser acordada com base em produção. Em relação aos sobreavisos, teletrabalho e trabalho intermitente, estes podem ser afastados se houver negociação coletiva, fazendo com que haja uma insegurança por parte do trabalhador.

Por tudo isso que foi exposto, nota-se a evidente afronta ao princípio da proteção e das normas constitucionais, sobretudo as normas que estão elencadas no art. 7º da CF de 88. Nesse sentido, só seria possível a redução salarial de forma justificada (artigo 7º, inciso VI) com a compensação de horários e a redução da jornada e com a instituição de turnos ininterruptos de revezamento. Assim, com a exceção destas três hipóteses, o sindicato não poderia mais negociar nada.

Contudo, verificou-se que o art. 611-A da Lei n.13.467/2017 viola diretamente o art. 7º da Constituição de 1988, uma vez que fortificam de forma desproporcional a negociação coletiva.

Outra alteração trazida pela reforma foi no texto do artigo 620 da CLT, o qual afirma que: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 2017). Esse texto demonstra que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador foi totalmente violado. A partir desta alteração, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, ficou relativizada, pois ficou evidente que o ACT prevalece sobre a CCT.

Desse modo, o legislador não se preocupou em ferir o princípio da Norma mais favorável, pois com essa reforma, evidenciou-se vários riscos para as conquistas que há muito tempo já havia se consolidado pelos trabalhadores.

Nesse sentido, há um desvirtuamento do objetivo primário do Direito do Trabalho, tendo em vista que sua criação possuía a ideia de assegurar o empregado diante da sua vulnerabilidade, e assim, o legislador devia aplicar a norma mais favorável a ele.

Essa reforma trabalhista foi entendida pelos defensores como uma grande oportunidade para geração de emprego e, logo, seria boa para a economia. Entretanto, as violações para os empregados são muitas, pois há um grande desrespeito às normas de proteção ao trabalhador,

acarretando um trabalho incerto, irregular, com diminuição redução dos salários, aumento das horas trabalhadas, informalidade, além dos prejuízos para a saúde física dos empregados.

Por fim, Carvalho (2017) explica que a reforma trabalhista trouxe muitas opiniões de pessoas em todos os âmbitos, jurídico, político, social e econômico. Assim, ele afirma que as mudanças eram entendidas por muitos como algo que trazia uma alteração substancial no mercado trabalhistas brasileiro.

3 MÉTODO

A pesquisa caracteriza-se como sendo de natureza Básica Pura conhecida também como pesquisa pura. A pesquisa básica aplica o conhecimento pelo conhecimento. Ela é feita para aumentar o que se sabe sobre um determinado assunto sem necessariamente ter alguma finalidade. Para Leão (2016) esse tipo de pesquisa visa enriquecer o conhecimento sobre os fenômenos ou problemas que se dão na realidade, é aquela que monta e desvenda quadros teóricos e dessa forma sua importância é justamente a formação de quadros teóricos de referência.

No tocante aos objetivos caracteriza-se como sendo uma pesquisa exploratória, tendo em vista que esse trabalho tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com um problema. Neste sentido, envolve levantamentos e pesquisas bibliográficas. Segundo Gil (2019) as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Desta forma, seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

A abordagem utilizada neste trabalho é qualitativa. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que são estudados os acontecimentos em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Esta pesquisa resulta de um processo de estudos documentais, esta por sua vez é um tipo de pesquisa que utiliza fontes primárias, isto é, dados e informações que ainda não foram tratados cientificamente ou analiticamente. Segundo Fonseca (2002) recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, que podem ser jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, entre outros.

Nesta pesquisa foram utilizados: a lei (13.467/17) que trata da Reforma Trabalhista, jurisprudência, livros e artigos. Os dados coletados decorrentes da Lei (13.467/17) usados no corpo científico deste trabalho foram abordados de forma qualitativa.

As informações trazidas através das jurisprudências foram analisadas discursivamente. Este tipo de análise discursiva busca os efeitos de sentido relacionados ao discurso do texto, neste caso, o jurisprudencial. Este processo de análise tem a pretensão de interrogar os sentidos que foram estabelecidos na sua produção, bastando que este gere interpretação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a elaboração deste estudo, conclui-se que houve uma evidente mitigação dos direitos trabalhista com a Reforma de 2017.

Com a análise feita ao longo deste trabalho, percebeu-se que a reforma trabalhista alterou significativamente os mandamentos dos princípios do Direito do Trabalho. Assim, os impactos causados pela reforma trabalhista foram visíveis. Os trabalhadores tiveram alguns dos seus direitos amplamente violados, sem chance de mudanças.

No primeiro momento da pesquisa foi abordado sobre a evolução do direito do trabalho na história da humanidade, enfatizando sobre o trabalho na antiguidade, idade média, idade moderna e contemporânea, com o objetivo de compreender melhor sobre como funcionava a ideia de trabalho em cada época.

Depois, abordou-se sobre alguns princípios que regem o direito do trabalho na proteção dos direitos dos empregados e trabalhadores. Também foi abordado sobre o surgimento, de forma breve, das relações laborais.

Nesse caminho, adentrou-se de fato nas mudanças que a Reforma Trabalhista trouxe para o cenário laboral brasileiro. Desse modo, entende-se que algumas mudanças devem existir em razão do desenvolvimento que a sociedade passa constantemente. Contudo, não deveria ser criado Leis que extinguissem os direitos dos trabalhadores que foram conquistados arduamente.

Dessa forma, as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 afastaram-se da proteção do direito do trabalhador. Assim, em virtude dos fatos mencionados ao longo desta pesquisa, foi possível concluir que a reforma de 2017 desencadeou efeitos negativos para a parte mais vulnerável da relação, os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, H. R. et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT. 2017.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012.
- BATISTA, Alfredo. Processos de Trabalho: da manufatura à maquinaria moderna. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 118, p. 209-238, abr./jun. 2014
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**.10. ed. São Paulo: Método, 2014.
- BRASIL. **Lei no 13.467/2017**, 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 no 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. Brasil, 2017c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 07 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei no 13.429/2017**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasil, 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 30 abr. 2022.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. 2006.
- CARVALHO, Sandro. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. P. (1-94). 2017. <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_visão.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.
- 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 15 set. 2022.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**.10. ed. São Paulo: Método, 2014.
- COSTA, K.N.R. et al. **A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos**. Research-Society-and-Development. v.9. n.7. p. 1-20. 2020.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.
- DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Pesquisa qualitativa**. SCIELO. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt>>. Acesso em: 08 abr. 2022.
- FONSECA, J. J. S. **O que é pesquisa documental**. BIBLIO DIREITO. Disponível em: <<https://biblio.direito.ufmg.br/?p=5114>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Pesquisa pura**. METODOLOGIA CIENTÍFICA. Disponível em: < <https://www.metodologiaincientifica.org/tipos-de-pesquisa/pesquisa-pura/>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

HIGA, Carlos César. Período Paleolítico. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/paleolitico.htm>. Acesso em 02 de novembro de 2022.

LEÃO, Lourdes Meireles. **Pesquisa pura**. METODOLOGIA CIENTÍFICA. Disponível em: < <https://www.metodologiaincientifica.org/tipos-de-pesquisa/pesquisa-pura/>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trabalho, Educação e Saúde** [online]. v. 7, n. 1, 2009. pp. 91-113. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000100005>> Acesso em 3 Novembro 2022.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História (São Paulo)**, v. 29, n. 2, pp. 268-278, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015>. Acesso em 4 de outubro 2022.

MARTINS, Bruno Sá Freire. Razoabilidade na interpretação. In: **Revista Visão Jurídica**, edição nº 62. Editora Scala: São Paulo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

NASCIMENTO, A. M. História do Direito do Trabalho no Brasil. 2011. In. NASCIMENTO, A.M.; FERRARI, I.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A reforma trabalhista da lei no 13.467/2017 e as limitações, pelo novo artigo 702, i, f, e seus parágrafos 3o e 4o, da clt, à uniformização de jurisprudência e à edição ou revisão de precedentes pelos tribunais trabalhistas**. Jus Laboris. 2018. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146980/2018_pimenta_jose_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso: 08 abr. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Editora LTr, "fac-similida", 2015.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964 1985): atuação e memória**. 2010. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em História, Centro de Estudos Gerais, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3557470/Dissertação+Claudiane+Torres+da+Silva.pdf>>. Acesso em: 3 set. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.