

A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos

Labor reform from the human rights perspective

Reforma laboral desde la perspectiva de derechos humanos

Recebido: 28/04/2020 | Revisado: 05/05/2020 | Aceito: 11/05/2020 | Publicado: 20/05/2020

Kathia Neiva Rodrigues da Costa

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1427-450X>

Unidoctum, Brasil

E-mail: k_neiva@hotmail.com

Ivana Carneiro Almeida

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6069-919X>

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brazil

E-mail: ivana.carneiro@ufvjm.edu.br

Márcio Paschoino Lupatini

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9738-8675>

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brazil

E-mail: mlupatini@yahoo.com.br

Resumo

O objetivo do presente artigo é realizar uma reflexão acerca da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 à luz da Declaração Universal dos Direitos do Homem, trazendo uma retrospectiva histórica dos direitos humanos e do trabalho, do surgimento do Direito da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Direito do Trabalho no Brasil e sobre o alcance pelos trabalhadores brasileiros de direitos e garantias ao longo dos anos até a Constituição Federal da República de 1988. A metodologia é a da revisão bibliográfica. Reflete ainda, sobre a flexibilização destes direitos a partir da Reforma Trabalhista e suas consequências sobre os direitos humanos. Verificam-se que muitos direitos dos trabalhadores foram alterados, como a previsão de modalidades de trabalho sem garantia de estabilidade, anotação na Carteira de Trabalho ou integração à Previdência Social, possibilidade de aumento da jornada de trabalho e redução de horário de descanso e refeição.

Palavras Chave: Reforma trabalhista; Direitos humanos; Flexibilização.

Abstract

This article reflects on the Labor Reform, Law No. 13.467 / 2017 in the light of the Universal Declaration of Human Rights, bringing a historical retrospective of human and labor rights, the emergence of the Universal Declaration of Human Rights and Labor Law in Brazil and on the reach by Brazilian workers of rights and guarantees over the years until the Federal Constitution of the Republic of 1988. The methodology is that of bibliographic review. It also reflects on the flexibilization of these rights after the Labor Reform and its consequences on human rights. It appears that many workers' rights have been changed, such as the provision of work modalities without guarantee of stability, entry in the Work Card or integration with Social Security, possibility of increasing the working day and reducing rest and meal hours.

Keywords: Labor reform; Human rights; Flexibilization.

Resumen

Este artículo reflexiona sobre la Reforma Laboral, la Ley 13.467 / 2017 a la luz de la Declaración Universal de Derechos Humanos, trayendo una retrospectiva histórica de los derechos humanos y laborales, el surgimiento de la Ley de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el La legislación laboral en Brasil y el alcance de los derechos y garantías de los trabajadores brasileños a lo largo de los años hasta la Constitución Federal de la República de 1988. La metodología es la de revisión bibliográfica. También reflexiona sobre la flexibilización de estos derechos después de la Reforma Laboral y sus consecuencias sobre los derechos humanos. Parece que muchos derechos de los trabajadores han cambiado, como la provisión de modalidades de trabajo sin garantía de estabilidad, entrada en la tarjeta de trabajo o integración con la Seguridad Social, posibilidad de aumentar la jornada laboral y reducir las horas de descanso y comida.

Palabras clave: Reforma laboral; Derechos humanos; Flexibilidad.

1. Introdução

O objetivo do presente artigo é realizar uma reflexão acerca da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 à luz da Declaração Universal dos Direitos do Homem, trazendo uma retrospectiva histórica dos direitos humanos e do trabalho. O artigo apresenta a evolução

trabalhista ao longo dos séculos até o surgimento do Direito do Trabalho. Aborda o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil e as principais conquistas dos trabalhadores ao longo da história nacional, bem como, sobre as garantias previstas na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que incluiu o trabalho no rol dos: direitos fundamentais.

A partir das alterações no mundo do trabalho, que culminaram na Reforma Trabalhista Brasileira, Lei nº 13.467/2017 e que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, faz uma reflexão desta reforma à luz da Declaração Universal dos Direitos do Homem, questionando se as alterações em mais de cento e vinte artigos podem ou não ferir ou comprometer direitos fundamentais, direitos sociais, direitos humanos e a Dignidade da Pessoa humana.

Trata-se de uma revisão bibliográfica, apropriada para redigir ou discutir o desenvolvimento de um determinado ponto de vista teórico ou contextual (Gil, 2002). É uma análise da literatura publicada na interpretação e visão crítica pessoal da autora, permitindo ao leitor adquirir e atualizar o conhecimento dentro de uma temática específica em curto período de tempo (Gil, 2002).

Segundo o autor em uma revisão narrativa informam-se as bases de dados e metodologia para a busca das referências, no qual a seleção bibliográfica é arbitrária, não informando os critérios utilizados na avaliação e seleção dos trabalhos, consequentemente não possuindo uma metodologia que permita reprodução de dados.

2. Aspectos Históricos do Trabalho

Para o filósofo René Descartes, trabalho é o que nos torna “mestres e possuidores da natureza”. Já segundo Karl Marx (1988) em sua célebre obra *O Capital*, trabalho “é condição indispensável da existência do homem, uma necessidade eterna da existência do homem, o mediador da circulação material entre homem e natureza”.

Ainda para Marx (1988), o trabalho não produz apenas mercadorias, ele se produz a si mesmo e produz o operário como mercadoria, e isto na medida em que produz mercadorias em geral.

Segundo Comte (1978) “o trabalho positivo, isto é, nossa ação real e útil sobre o mundo exterior, constitui necessariamente a fonte inicial de toda riqueza material. Portanto, todo trabalho pressupõe um esforço que visa um fim, sendo que este esforço poderá ser intelectual ou físico”.

O que distingue o trabalho do homem do trabalho animal é que o primeiro, pressupõe consciência e intencionalidade, já o outro, é mecânico, instintivo, programado e sem consciência. O trabalho humano pode ser ainda distinguido do trabalho animal, porque é livre, entretanto, a essência do trabalho vem mudando com o passar do tempo, chegando aos seus extremos após o poderio do capitalismo.

2.1 O trabalho na Antiguidade:

O meio de sobrevivência das sociedades primitivas era o trabalho coletivo, modelo que até hoje é praticado nas comunidades indígenas, sendo caracterizado como esforço complementar ao da natureza, ou seja, trabalho extrativista, onde não há excedente, nem intenção de acumulação de riquezas nas mãos de alguns, é apenas trabalho de subsistência.

2.2 O trabalho na Idade Média:

Com o decorrer do tempo, ocorreu o investimento na agricultura e o homem começou a impactar a natureza, criando meios de aumentar produção de alimentos e conseqüentemente, com comida mais farta, houve aumento da população.

A partir do trabalho no campo, nasce a ideia de propriedade e frutificam as condições para a existência de uma classe ociosa, proprietária das terras, surgindo também às guerras, geralmente contra a dominação das terras pelos senhores a quem era entregue a safra pelos trabalhadores do campo, os vassalos (Nascimento, 2014).

O excedente da produção servia para manter o aparato militar e proporcionar um padrão de vida superior àqueles da classe ociosa.

Tempos depois, a riqueza advinda do trabalho da terra leva ao trabalho artesanal e à intensificação do comércio a partir do excedente da agricultura e da criação de animais, bem como, da primitiva troca de mercadorias que depois evolui para o comércio intermediado pela moeda.

Esse sistema contribuiu para o aumento da burguesia, composta por comerciantes (empregadores dos artesãos), carregadores, marinheiros, artistas, trabalhadores domésticos e a partir daí se estabelece uma hierarquia com base no dinheiro, consolidada pela expansão dos burgos.

Assim, a herança deste período é que até hoje a burguesia domina a sociedade capitalista e determina as formas pelas quais se realiza o trabalho.

2.3 O trabalho na Idade Moderna:

Chegando à idade moderna, nota-se a existência de artesãos e mercadores (às vezes, antigos servos) que foram se enriquecendo. Aqui a circulação de mercadorias se intensifica, criando-se novas condições para o cultivo das artes e das ciências.

Neste contexto, a ciência passa a ser aplicada para aumentar a produção material e conseqüentemente, esforço humano, afim de acompanhar a mecanização, tendo como conseqüências, sacrifícios e condições penosas e aviltantes de trabalho para os funcionários.

Os avanços tecnológicos aplicados à produção ocorreram no intuito de aumentar o lucro e expandir o capitalismo, o que acabou por gerar a Revolução Industrial que trouxe inúmeros problemas sociais, devido às péssimas e aviltantes condições de trabalho.

2.4 O trabalho na Idade Contemporânea:

No período contemporâneo, a revolução tecnológica é caracterizada pela invenção do computador, capaz de criar imensas possibilidades de um inimaginável processo de conhecimento como fruto de um imenso trabalho humano, mas que vai culminar numa tecnologia destrutiva da natureza e distanciada da felicidade humana.

A tecnologia é utilizada para a guerra, inclusive, como se deu com a bomba atômica no fim da II Guerra Mundial. Por outro lado, a expansão da tecnologia traz novas experiências e possibilidades, como a automação, que possibilita ao homem se livrar do fardo do trabalho.

Contrapondo este aspecto positivo, há a possibilidade de estender a ociosidade (de poucos) para muitos, o que gerou novos problemas, como a angústia, por exemplo, uma vez que o homem se realizava pelo trabalho.

Neste sentido, cabe citar a filósofa Arendt diz que cada dia mais tem-se a alma operária. Para ela, a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho não aparece como uma libertação do mundo da necessidade, mas como uma ameaça de inquietude.

3. O surgimento do Direito do Trabalho

Com o surgimento do Liberalismo e a intervenção mínima do Estado nas relações econômicas, ocorreu também, o crescimento das cidades, do comércio e a utilização das máquinas a vapor, dos teares e máquinas de tecer, iniciando-se o processo de industrialização

com o crescimento das empresas e mudanças significativas nas formas de produção, cuja exigência agora é de rapidez. Mesmo com estes avanços, aumentou o desemprego, especialmente pela substituição da mão de obra humana pelas máquinas, o que gerou também, muita insatisfação.

Até então, mesmo com a industrialização, não havia regulamentação de direitos para os trabalhadores diante da interferência mínima do Estado nestas relações. Ao mesmo tempo, as condições de labor eram muito ruins, de exploração, o que levou os obreiros a se unirem em busca de melhores condições de trabalho e no desejo de regulamentação do mínimo para o serviço, o que levou ao nascimento do Direito do Trabalho, que é, portanto, fruto da política e da economia, a partir da Revolução Francesa e Industrial.

No Brasil, a Constituição do Império de 1824 assegurou liberdade ao trabalho e a partir daí o trabalho escravo dos negros, vai aos poucos sendo substituído por mão de obra proletária, até ser completamente abolido em 13 de maio de 1888, pela Lei Áurea. A abolição da escravatura fez aumentar a demanda por mão de qualificada (Brasil, 1988).

Com a Constituição Federal de 1891, houve a liberdade de exercício de qualquer profissão e de associação. Ainda no mesmo ano, o Decreto 1.313/91, trouxe grandes conquistas para os trabalhadores, como por exemplo, a proibição do trabalho de menores de 12 (doze) anos em fábricas, a fixação da jornada de trabalho em 7 (sete) horas para menores entre 12 (doze) e 15 (quinze) anos do sexo feminino e entre 12 (doze) e 14 (quatorze) anos do sexo masculino.

Posteriormente, em 1903, o Decreto nº 979/03 tratou da sindicalização e da organização sindical rural. Anos depois, em 1919 adveio a previsão do acidente do trabalho e em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o início da Justiça do Trabalho no Brasil.

Em 1925 foi criado o direito de férias de 15 (quinze) dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários e em 1930 o presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1934 foi promulgada nova Constituição Federal, a primeira a trazer regras específicas sobre o Direito do Trabalho, que previu nos artigos 120 e 121 garantias como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho, mas que ainda não era parte do Poder Judiciário.

Em 1937 ocorreu um golpe militar no Brasil e com isso, a implantação do regime ditatorial e em decorrência dele, foi promulgada a Constituição de 1937, que delegou

competência normativa aos tribunais trabalhistas devido ao fechamento do Congresso Nacional. Neste período, caracteriza-se expressa intervenção estatal, instituindo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado, considerando-se a greve e o *lockout* como recursos antissociais nocivos à economia.

Como havia um grande número de normas versando sobre o Direito do Trabalho, em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho para consolidá-las.

Três anos depois, foi promulgada nova Constituição, a de 1946, que reestabeleceu o direito de greve, tornou possível a participação dos empregados nos lucros da empresa, instituiu o repouso semanal remunerado e incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário.

Entre 1962 e 1966, houve a criação do 13º salário e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

O período que sucedeu ao Golpe Militar de 1964, não trouxe significativas alterações no cenário trabalhista. Cita-se apenas, lei infraconstitucional que tratou dos direitos das empregadas domésticas, do trabalhador rural e do trabalhador temporário.

Em 17 de outubro de 1969, ainda durante a ditadura Militar, foi editada a Emenda Constitucional nº 1/69 que não alterou os direitos trabalhistas ora tratados na Constituição Federal de 1967. Porém, ficou proibido o direito de greve para servidores públicos de atividades essenciais.

O processo de abertura do país foi coroado em 05 de outubro de 1988 com uma nova Constituição permeada por novos valores, onde o coletivo passa a ser valorizado e há uma grande preocupação com o Social e com a Dignidade da Pessoa Humana, prevista, inclusive, em seu artigo 1º. Além disso, a Constituição trouxe em seu artigo 7º os chamados direitos sociais.

Devido à sua preocupação com o ser humano, foi apelidada de “Constituição Cidadã” e neste espírito, previu a redução da jornada semanal de trabalho de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas; a generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal, além de indenização nos casos de demissão sem justa causa, elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%; aumento da remuneração de férias em 1/3; garantia da licença gestante para 120 (cento e vinte) dias e a criação da licença paternidade.

A Constituição foi um marco para os direitos trabalhistas, ao elevar a idade mínima para trabalhar para 14 (quatorze) anos dentre outras garantias. No ano de 1999, a Constituição foi emendada – Emenda Constitucional nº 24, que transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento (responsáveis por processar e julgar os processos trabalhistas) em Varas do

Trabalho, dentre outras modificações. Anos depois, mais uma emenda adveio, a Emenda Constitucional de nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, para que pudesse solucionar também, processos oriundos de todas as demais relações de trabalho.

A Constituição sofreu mais uma Emenda, de nº 72/2013, que ampliou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, equiparando-os aos trabalhadores urbanos ou rurais no quesito direitos. Nota-se até aqui uma crescente evolução na proteção das garantias do trabalhador brasileiro, até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017, verdadeiro retrocesso neste quesito.

Em 13 de julho de 2017, entrou em vigor a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 que alterou a CLT, 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.

Recentemente, através da Lei da Liberdade Econômica, nº 13.874/19, alcunhada de “reforminha”, houve mais alterações acerca de várias questões que envolvem o direito do trabalho: instituição da carteira de trabalho digital, flexibilização quanto ao registro de ponto, abertura de bancos aos sábados, fim de alvará para atividades de baixo risco, substituição do e-Social (para recolhimento de FGTS e contribuição previdenciária dos trabalhadores) e sobre a desconsideração da personalidade jurídica da empresa e responsabilização das empresas quanto ao pagamento de direitos trabalhistas de seus empregados.

Portanto, a “reforminha”, editada dois anos depois da Reforma Trabalhista, veio para consolidar a onda vivida pelo país e direcionada pelo atual governo (de extrema direita), que é a da liberdade econômica, cuja tendência é a flexibilização das normas trabalhistas afim de atender aos reclamos do modelo econômico neoliberal adotado.

Entretanto, os desdobramentos desta política se veem especialmente no campo social, com o aumentando a pobreza, dos problemas sociais, da exploração do homem pelo homem, uma sequência latente de lesões aos Direitos Humanos que vem ocorrendo a partir da precarização das relações de trabalho diante deste modulo, convalidado pela alteração das normas trabalhistas.

4. A Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Direito do Trabalho no Brasil

A Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento histórico, pois, prevê a proteção integral e universal dos direitos dos homens. Esta declaração, foi traduzida para mais de 500 (quinhentas) línguas e serviu de inspiração para várias constituições no mundo, inclusive, para

a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, um marco para o Processo de Redemocratização do País.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos contém o reconhecimento de direitos básicos e liberdades fundamentais do ser humano, sem qualquer distinção, seja de raça, cor, gênero, língua, nacionalidade, religião, opinião política, condição social, ou qualquer outra e garante a todo o ser humano o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à dignidade, à segurança pessoal, à nacionalidade, combatendo a escravidão, assegurando ainda, o direito ao trabalho, à propriedade, ao livre pensamento e ao bem estar, dentre outras garantias ali previstas, assegurando a todo homem, proteção diante das omissões estatais, de governos ou de qualquer desrespeito praticado por outro ser humano.

Os direitos humanos se preocupam com a garantia da dignidade das pessoas e é por isso que são universais, inalienáveis e sua limitação só poderá ocorrer em situações específicas, obedecido o devido processo legal. Pelas mesmas razões, os direitos humanos não podem ser fracionados, estando todos eles inter-relacionados e seu respeito e obediência garantem o que é minimamente exigido para a dignidade das pessoas (Barros, 2016).

Com relação ao Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 23, garante o Direito ao Trabalho, à livre escolha de emprego e a condições justas de labor, contando ainda, com a proteção do emprego:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (Grifo nosso)

O mesmo artigo, nos itens 2 e 3 garante a isonomia de remuneração por desenvolvimento de trabalho igual e num valor que seja justo e suficiente para garantir a dignidade da pessoa humana e o sustento pessoal e da família do trabalhador:

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. (Grifo nosso)

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (Grifo nosso)

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem garante a livre organização do trabalhador em sindicatos, afim de garantir sua proteção e de seus interesses:

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (Grifo nosso)

E, finalmente, assegura aos trabalhadores, direito ao descanso, diversão e a uma jornada de trabalho com duração razoável, sem que sejam comprometidas as condições mínimas de vida para o trabalhador e sua família, como por exemplo, acesso à alimentação, à saúde e ao bem-estar, à moradia e à proteção na doença e invalidez, quando ocorrer a perda dos meios de subsistência do trabalhador por motivos alheios à sua vontade:

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

O Direito do Trabalho no Brasil foi marcado pelo advento do Decreto-Lei nº 5.452 de 1.º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que positivou garantias básicas dos trabalhadores nacionais, sendo complementada pela legislação esparsa e correlata, advinda antes e depois da consolidação já mencionada, para atender as necessidades sociais surgidas com o decorrer dos anos, como foi o caso do Decreto 21.175/1932 que instituiu a Carteira de Trabalho, a Lei nº 5.107/66 que instituiu o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, inspirada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o trabalho se tornou um direito social previsto nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Os direitos sociais são garantias mínimas para que o trabalhador possa ter uma vida digna e proporcionar à sua família, o necessário para o atendimento também, da dignidade da pessoa humana prevista na Declaração Universal dos Direitos do Homem e também, na Constituição Federal de 1988, artigo 1º:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019).

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. **(Grifo nosso)**

Neste contexto, Delgado (2012) cita que o surgimento do Direito do Trabalho advém da combinação de três fatores.

O direito do trabalho surge da combinação de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: **fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos**. [...] esclareça-se o primeiro fator: a relação de emprego, erigindo-se a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa no sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na sociedade histórica. [...] Esclareça-se o segundo fator: a expressão grande indústria traduz um modelo de organização de processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas e profunda especialização de um sistema de produção sequencial, em série rotinizada. O modelo da grande indústria conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema industrial característico do capitalismo emergente. [...] Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do direito do trabalho: a concentração proletária na sociedade europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho – universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa. Finalmente do ponto de vista político, são fatores que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado.

Segundo Nascimento (2014), "Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade". É o Direito do Trabalho que regula as relações entre empregado e empregador, a relação capital x trabalho.

Porém, na contramão dos preceitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição da República de 1988 e na própria CLT – Consolidação das Leis do Trabalho é que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que alterou significativamente a CLT, retirando do

trabalhador garantias há muito conquistadas e ameaçando direitos básicos já protegidos pelos institutos citados.

Quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista, a justificativa do Governo Federal para sua edição foi que o país necessitava flexibilizar os direitos trabalhistas diante do crescente desemprego vivido e da necessidade de retomada da economia nacional, em crise desde 2014.

5. A Reforma Trabalhista sob a Perspectiva dos Direitos Humanos

A Reforma Trabalhista de 2017 alterou 120 (cento e vinte) artigos da CLT, sendo que muitas dessas mudanças já chegaram recebendo inúmeras críticas, justamente porque conflitavam com as garantias contidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem e com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dentre as alterações trazidas pela Reforma, citam-se aqui, as 12 (doze) principais, capazes de causar maiores impactos na relação empregado x empregador e de gerarem consequências nefastas no aspecto social, vindo a impactar diretamente nas garantias previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

5.1 Os principais pontos da Reforma trabalhista e os Direitos Humanos

São 12 (doze) os principais itens da Reforma Trabalhista:

1. A prevalência do “negociado” sobre o legislado, onde agora, a partir da Lei nº 13.467/2017 o que for negociado entre patrão e empregado, prevalece sobre o que estiver legislado, é a flexibilizando das proteções anteriormente garantidas pela CLT;

2. Flexibilidade na jornada de trabalho, que antes era de 8 (oito) horas diárias para 12 (doze) horas diárias; desde que o intervalo de descanso seja 36 (trinta e seis) horas ininterruptas;

3. Flexibilização do intervalo intrajornada, pois, depois da Reforma, é possível negociar intervalos menores que uma hora de almoço, permitindo que o trabalhador, ao fazer um intervalo menor para refeição e descanso, possa iniciar a jornada de trabalho mais tarde ou até findá-la, mais cedo;

4. A férias, que poderiam ser anteriormente divididas em 02 (duas) vezes, agora podem ser parceladas em 3 (três) vezes, desde que a parcela maior tenha ao menos 14 (quatorze) dias e a menor, ao menos 5 (cinco) dias;

5. Instituição do Trabalho Intermitente que é a possibilidade de prestação de serviços autônomos e exclusivos a um único empregador, de forma contínua, mas sem vínculo trabalhista (sem anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, sem integração à Previdência Social ou recolhimento do FGTS). Este trabalho tem natureza superflexível, podendo acontecer em dias alternados da semana, ou até mesmo, somente algumas horas semanais. Nesta modalidade, o trabalhador é convocado com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência e o pagamento será feito, apenas quando o trabalho ocorrer.

Nesta modalidade, exige-se apenas alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade, o que pode ser fixado em horas, dias ou meses, não estando ligado ao tipo de atividade do empregado e do empregador e a empresa só pagará quando necessitar dos serviços do empregado.

6. Também foi inserida a previsão do *home office*, anteriormente não legislado na CLT com a possibilidade de negociação entre patrão e empregador sobre as responsabilidades sobre despesas relacionadas a este trabalho.

7. A tarifação de valores para pagamento de Indenizações por Dano Moral decorrentes das relações de trabalho, fixados, não a partir da extensão do dano, do ato ilícito praticado, da culpa do ofensor, do resultado danoso e do nexos de causa entre estas condutas, mas sim, a partir de um cálculo feito, considerando-se a remuneração ou salário da vítima, como forma de compensação pelos Danos Morais, ofensa ao empregado durante a relação de trabalho.

8. Fixação de honorários de sucumbência para o empregado que não obtiver sucesso no processo judicial movido em face do seu empregador, bem como, a supressão do direito à gratuidade de justiça para postulação de ação pelo empregado perante a Justiça do Trabalho, que agora, vai ter que pagar as custas processuais, periciais e outras despesas processuais, tendo ou não condições financeiras para isso.

9. Extinção das horas *in itinere* (horas de percurso entre a casa do empregado e o local de labor em transporte da empresa, quando há dificuldade de acesso ou não há transporte público). A partir da Reforma, estas horas de deslocamento não mais serão remuneradas pelo empregador.

10. A possibilidade do trabalho insalubre da grávida e da lactante, labor que era protegido pelo artigo 394-A da CLT. Com relação a esta questão, felizmente há poucos

meses, em 29 de maio de 2019, o STF – Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista neste quesito, por 10 (dez) votos a 1 (um), a partir de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) ajuizada pela Confederação Nacional de Trabalhadores Metalúrgicos, vedando, portanto, o trabalho da grávida ou da lactante em local insalubre.

11. A terceirização de funcionários da atividade fim da empresa, o que não era possível anteriormente, já que a legislação previa apenas a terceirização de funcionários que não trabalhavam na atividade final da empresa.

12. O fim da contribuição obrigatória para o Sindicato que correspondia a um dia de trabalho do obreiro, descontada em contracheque e disponibilizada para o Sindicato. A contribuição a partir da Reforma é facultativa ao trabalhador.

Necessário chamar atenção para o fato de que com as alterações da CLT a partir da Reforma Trabalhista, em alguns pontos houve lesão direta à própria Constituição Federal como já foi declarado pelo Supremo Tribunal Federal no caso do trabalho insalubre da grávida e lactante e existem outras Ações Diretas de Inconstitucionalidade em tramitação naquele Tribunal.

Além da questão da inconstitucionalidade, a Reforma Trabalhista traz lesão latente aos artigos 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos tratados e convenções internacionais do qual o Brasil é signatário, constituindo-se em ameaça real aos Direitos Humanos, Fundamentais e Sociais já alcançados pelo povo brasileiro ao longo dos anos.

Analisada à luz da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Reforma Trabalhista que entrou em vigor sob o pretexto e justificativa de modernização da legislação trabalhista para atender à necessidade de aumento dos empregos e movimentação da economia, está gerando sérios impactos, principalmente sociais, apresentando-se como verdadeira demonstração de retrocesso legislativo diante de tantas conquistas individuais e sociais já galgadas, especialmente após o período da Ditadura Militar, com a promulgação da Constituição Federal, que por se preocupar com as garantias individuais e coletivas foi apelidada de “Constituição Cidadã”.

A ordem motriz da Reforma Trabalhista é a flexibilização dos direitos trabalhista ao fundamento de que seria a solução da crise econômica vivida no país nos últimos cinco anos. Porém, não há que se confundir flexibilização com supressão ou renúncia de direitos. Neste sentido, Delgado (2018) cita que existem dois tipos de normas trabalhistas, aquelas de indisponibilidade absoluta e as de indisponibilidade relativa.

As normas de indisponibilidade absoluta são aquelas que tratam sobre saúde e segurança do trabalho, ligadas diretamente à Dignidade da Pessoa Humana, prevista no art. 1º da Constituição Federal e na Declaração dos Direitos do Homem e são considerados *Cláusulas Pétreas*, devendo gozar de proteção do Estado, não podendo, portanto, sofrer flexibilização.

Assim, conforme o art. 60, § 4º, inciso IV, da CF, e o art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, cujo rol é exemplificativo no que tange a direitos e garantias fundamentais, tanto individuais quanto coletivos e englobam também todos aqueles previstos no Título II da Carta Magna e outros expressos no corpo da Constituição Federal e daqueles previstos em tratados firmados pelo Brasil, as normas de indisponibilidade relativa são definidas como direitos individuais que podem ser objeto de transação, mas não pode ocorrer prejuízo ao empregado.

Entretanto, o que se conclui da análise da Reforma Trabalhista de um modo geral e a partir da pontuação dos aspectos mais importante que foram acima descritos, é que ela afronta diretamente garantias constitucionais e fere de morte princípios que traduzem o Estado Democrático de Direito, como o Princípio da Isonomia, previsto no artigo 5º da Constituição da República de 1988, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º da Constituição Federal, ameaçando e comprometendo, também, o disposto nos artigos 23, 24, 25 e 26 da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A consequência desta série de lesões se apresenta como um retrocesso das conquistas previstas no artigo 7º da Constituição Federal e se demonstram no campo social econômico como agressão e mitigação aos direitos sociais, pois gera relevante, crescente e profunda desigualdade econômica, social e cultural na relação empregado e empregador, não se podendo dizer assim.

Veja-se, no primeiro ponto descrito entre os 12 (doze) principais contemplados pela Reforma, nota-se que a prevalência do negociado sobre o legislado nunca será equilibrada, especialmente diante do temor da perda do emprego pelo trabalhador.

Ora, a partir das regras flexibilizadas pela Reforma, o trabalhador se vê sem a garantia de emprego ou de direitos mínimos diante da prevalência do negociado sobre o legislado, ficando exposto a jornadas excessivas e extenuantes (aumento da jornada de trabalho e possibilidade de encurtamento do intervalo para refeição e descanso), pontos dois e três acima elencados. Tal alteração compromete a saúde do trabalhador, sem possibilidade de descanso adequado, o que ocorre, também, pelo fracionamento das férias (ponto quatro, acima descrito).

Nesta mesma linha de raciocínio, ocorre a desvalorização do trabalhador diante da supressão do pagamento das horas *in itinere* (ponto nove) e do trabalho intermitente (sem qualquer garantia estabilidade, ou férias, sem a certeza de uma remuneração digna e sem direito à gratificação natalina ou à aposentadoria).

Além disso, a Reforma impõe o enfraquecimento da representação dos trabalhadores pela retirada da contribuição obrigatória ao Sindicato (ponto doze), o que ameaça significativamente o poder de reação da classe operária diante destes abusos.

Cabe destacar, também, que a Reforma, ao fixar honorários de sucumbência (honorários pagos ao advogado da parte vencedora no processo) e dificultar a concessão de assistência judiciária gratuita ao trabalhador, a suprime ou impede o acesso do trabalhador ao Judiciário em busca de reparação a lesão de seus direitos (ponto oito já citado neste texto).

Do mesmo modo, as regras da Reforma Trabalhista ferem a dignidade da pessoa humana ao tarifar o Dano Moral (ponto sete) considerando apenas o salário do ofendido no momento de indenizar, sem se atentar às particularidades e nuances de cada caso, o que fatalmente poderá levar a uma injustiça, pois, trabalhadores em mesma situação de lesão aos Direitos Morais, poderão ser indenizados em valores diferentes, se tiverem cargos ou funções com salários diferentes, ainda que a lesão tenha ocorrido nas mesmas condições, como por exemplo, um acidente de trabalho com morte. É latente desrespeito ao Princípio da Isonomia do artigo 5º da Constituição Federal.

E não é diferente com a terceirização da atividade fim, tratada no ponto onze deste texto, situação que expõe os trabalhadores ao “calote” trabalhista, pois, não há garantia se a empresa terceirizada é suficientemente responsável do ponto de vista financeiro, pelo pagamento dos direitos do trabalhador terceirizado.

De segurança carece também o trabalhador que adotar o modelo de *home Office*, pois não existe nada em concreto na legislação acerca da proteção de seu labor, apenas a possibilidade de negociação entre patrão e empregador sobre as responsabilidades sobre despesas relacionadas a este trabalho. Certamente na relação capital e trabalho no processo capitalista vigente o poder de barganha do empregador, especialmente em tempos de crises será bastante reduzido e ele padecerá de garantias mínimas nesta relação.

No que tange ao trabalho insalubre que era autorizado à grávida e lactente, felizmente já houve declaração de sua inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, como já citado, o que significa um pequeno avanço diante tantos retrocessos, mas muito ainda precisa ser feito para que não haja mais desrespeito ao trabalhador.

A flexibilização e a mitigação dos direitos trabalhistas ocorridos pós Reforma não diminuíram significativamente as taxas de desemprego no país, (como era justificado pelo governo) que no último trimestre de 2019, encerrado em novembro do corrente ano foi de 11,2 %, conforme registrado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, já que a mesma taxa era de 12,7% ao final de 2017, conforme dados da agenciabrasil.ebc.com.br. Houve uma queda de apenas, 1,5% em dois anos e a Reforma está contribuindo para o aumento da desigualdade de renda e de oportunidades, o que leva também, ao aumento dos problemas sociais.

Para sobreviverem, muitos trabalhadores, sem colocação no mercado de trabalho, mesmo com a flexibilização das normas trabalhistas recorrem para a informalidade e o número de pessoas que atingiu a linha de pobreza no Brasil aumentou significativamente. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE entre 2016 e 2017, a pobreza no Brasil passou de 25,7% para 26,5% da população e o número dos extremamente pobres, aquelas pessoas que sobrevivem com menos de R\$ 140 (cento e quarenta reais) mensais, saltou, no período, de 6,6% para 7,4% dos brasileiros.

A lesão aos direitos humanos leva à pobreza, à violência e à marginalidade, criando uma sensação de injustiça e descrédito no Governo e nas instituições públicas diante da latente a injustiça social.

Não há dúvidas de que o mundo sofreu drásticas mudanças nas últimas décadas e isso ocorreu também, com os meios de produção. As crises econômicas afetaram as relações de trabalho, mas é preciso refletir se a flexibilização dos direitos trabalhistas impostos pela Reforma Trabalhista ao invés de diminuir o desemprego não está gerando efeito contrário, ou seja, sendo um meio de causar injustiça, pois contribui para a desigualdade salarial, a mitigação de direitos humanos, dos direitos fundamentais e constitucionais comprometendo sobremaneira a Dignidade da Pessoa Humana.

6. Considerações Finais

O trabalho mudou significativamente ao longo do tempo e a sociedade ao redor do mundo viu a necessidade de editar normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Sob a perspectiva dos Direitos Humanos, o Trabalho recebeu proteção na Declaração Universal dos Direitos do Homem como um direito que merece ser respeitado para que possa proporcionar ao trabalhador meios dignos de sobrevivência própria e de sua família.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem serviu como inspiração para a promulgação de várias constituições ao redor do mundo, inclusive, a Constituição Federal de 1988, cujo espírito é de proteção da pessoa humana e de sua dignidade.

Nesta perspectiva, o Direito do Trabalho Brasileiro que até 1988 já havia se consolidado na proteção do obreiro contra toda sorte de exploração, passou a ser tutelado como Direito Fundamental e após a promulgação da Constituição, toda a legislação infraconstitucional brasileira seguiu respeitando e ampliando os direitos dos trabalhadores brasileiros, até a edição da Reforma Trabalhista em 2017.

A Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, entrou em vigor em 11 de julho de 2017 mitigando e flexibilizando direitos trabalhistas sob o argumento do Governo Federal de que seria uma maneira de diminuir o desemprego no país e fomentar a economia nacional.

Muitos direitos dos trabalhadores foram alterados, como a previsão de modalidades de trabalho sem garantia de estabilidade, anotação na Carteira de Trabalho ou integração à Previdência Social, possibilidade de aumento da jornada de trabalho e redução de horário de descanso e refeição.

Além disso, houve enfraquecimento da representação pelos Sindicatos, pois a Reforma tornou facultativa a contribuição sindical que anteriormente era obrigatória e o acesso ao Judiciário Trabalhista ficou limitado para o trabalhador, que passou a ser obrigado a arcar com custas processuais e, honorários de sucumbência em caso de improcedência de seus pedidos.

Outros pontos também foram objeto da Reforma, como por exemplo, a tarifação das indenizações por Dano Moral decorrentes da relação de trabalho, agora, fixadas e tabeladas conforme o salário da vítima, independentemente de qualquer outro aspecto a ser considerado durante a fixação e a instituição do *Home Office* e do Trabalho Intermitente. A primeira modalidade de trabalho terá os termos negociados com o empregador (parte mais forte na relação) e a última modalidade, autoriza a contratação do trabalhador sem qualquer vínculo trabalhista ou garantia, apenas a remuneração pelos dias trabalhados.

Passados dois anos da entrada em vigor da Reforma trabalhista a redução do desemprego no país foi ínfima, apenas 1,5%, pois, no último trimestre de 2019, encerrado em novembro do corrente ano foi de 11,2 %, conforme registrado pelo IBGE, já que a mesma taxa era de 12,7% ao final de 2017, conforme dados da agenciabrasil.ebc.com.br.

Ao contrário do previsto, não houve diminuição significativa do desemprego muito menos, fomento da economia. Lado outro para sobreviver, o brasileiro tem laborado na

informalidade, enfrentando grandes dificuldades, diminuição do poder aquisitivo, empobrecimento, injustiça social, lesão aos direitos fundamentais e humanos, um verdadeiro retrocesso do ponto de vista humano e legislativo.

Referências

Barros, AM.(2016). *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr.

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. De 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

Brasil. (1943). Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

Brasil. (2017). Lei nº 13.467 de 11 de novembro de 2017. Dispõe sobre alteração na Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>.

Carvalho, MB, Marcelino, CAAS. (2019). Trabalho e Sociabilidade. Curitiba/PR. Intersaberes.

Cassar, VB. (2018). Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista. 16.ed. São Paulo: Método.

Comte, A. (1978). Curso de filosofia positiva; Discurso sobre o espírito positivo; Discurso preliminar sobre o conjunto do positivismo ; Catecismo positivista. Seleção de textos de José Arthur Giannotti; traduções de José Arthur Giannotti e Miguel Lemos. São Paulo: Abril Cultural, 1978. (Coleção: Os pensadores).

Brasil. (2020). (Declaração Universal dos Direitos do Homem 1948. Disponível em http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf

Delgado, MG. (2013). Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: Ltr.

Delgado, MG. (2018). Curso de Direito do Trabalho – 17. ed. rev. atual. ampl. – S.Paulo: LTr.

Japiassu, H & Marcondes, D. Dicionário Básico de Filosofia. São Paulo: Zahar, 2008.

Martins, S. P. Flexibilização das condições de trabalho. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

Marx, K. O Capital. Vol. 2. 3ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.

Nascimento, AM. (2014). Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

Nascimento, AM, Nascimento, SM. (2014). Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-05/stf-confirma-proibicao-de-trabalho-insalubre-de-gestantes-e-lactantes>.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Kathia Neiva Rodrigues da Costa 45%

Ivana Carneiro Almeida 30%

Márcio Lupatini 25%