

HÁGUISON GOMES OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS
DIREITOS TRABALHISTA OCORRIDAS COM O ADVENTO DA LEI
DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHOS**

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA

2020

HÁGUISON GOMES OLVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS
DIREITOS TRABALHISTA OCORRIDAS COM O ADVENTO DA LEI
DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHOS**

Projeto de Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor Me. Marcos Ricardo da Silva Costa.

ANÁPOLIS – 2020

HÁGUISON GOMES OLVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS
DIREITOS TRABALHISTA OCORRIDAS COM O ADVENTO DA LEI
DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHOS**

Anápolis, _____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

RESUMO

O presente trabalho monográfico trata, de forma analítica e imparcial, sobre as três principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, sendo elas, as alterações promovidas no Trabalho da Mulher, a criação do teletrabalho e do contrato de trabalho intermitente, apresentando as justificativas e os objetivos do Governo Federal com as mudanças na Lei, às características de cada instituto antes e depois das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e os seus reflexos nos contratos de trabalho vigentes, apresentando tanto posicionamentos dos doutrinadores e operadores do direito favoráveis às mudanças, quanto daqueles que são contrários as alterações. Aborda-se também a evolução histórica do Direito do Trabalho, apresentando seus períodos de maior relevância, e aqueles em que não houve alterações significativas, trata da importância da Revolução Industrial para desenvolvimento e consolidação da matéria trabalhista no mundo e, principalmente no Brasil.

Palavras Chaves: Reforma Trabalhista. Trabalho da Mulher. Contrato. Teletrabalho. Intermitente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	03
1.1 A Relação de Trabalho na Antiguidade	03
1.2 A Relação de Trabalho na Idade Média.....	06
1.3 A Relação de Emprego com a Revolução Industrial.....	08
CAPÍTULO II – OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	11
2.1 O Início das Relações de Trabalho no Brasil e a CLT	11
2.2 Os Princípios Norteadores do Direito do Trabalho.....	13
2.3 A Proteção dos Direitos Trabalhistas na Constituição Federal	17
CAPÍTULO III – UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS TRABALHISTA	21
3.1 Os principais objetivos da reforma trabalhista com a lei 13.467 de 2017.	21
3.2 As três principais mudanças trabalhistas ocorridas com o advento da lei.	23
3.3 Uma Análise Sobre As Três Principais Mudanças.....	28
CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS	355

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por objetivo analisar as principais alterações promovidas pela lei, conhecida como reforma trabalhista, para isso, se apresenta.

A proposta da pesquisa é nomear as três mais importantes alterações elencadas na doutrina e utilizou-se como metodologia a compilação doutrinária bibliográfica sobre o tema e posteriormente realizou-se o método comparativo para atingir o objetivo proposto que é a análise.

No primeiro capítulo será feita uma evolução histórica do trabalho no mundo abordando as relações de trabalho na Antiguidade, na idade Média, na Revolução Industrial e no Brasil, dando-se maior ênfase nos dois últimos eventos – Revolução Industrial e o início do direito trabalhista no Brasil, tendo em vista que com o advento da Revolução Industrial é que se começou a buscar os direitos do trabalho, iniciando os principais direitos protetivos embrionários como a proteção do trabalho da mulher e dos menores, que também foram objeto de regulamentação no direito trabalhista brasileiro no início do século passado .

No segundo capítulo foi abordado o nascimento da legislação trabalhista no Brasil de maneira mais direta, as leis esparsas criadas para atender à exigência dos trabalhadores da indústria, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, documento que reuniu as leis já existentes num único instrumento e que se encontra vigente até hoje.

Por fim, no terceiro capítulo foram abordados os objetivos da Reforma

Trabalhista, seu momento histórico/político e as principais alterações trazidas pela referida lei.

Para um efeito didático mais objetivo foram procurou-se nesse trabalho elencar as três principais mudanças ocorridas com a promulgação da nova lei e essas mudanças foram analisadas de forma pormenorizada, apresentando-se posicionamentos favoráveis e contrários às alterações ocorridas. , bem como seus reflexos nas relações trabalhistas atuais.

Apesar de ser um tema polêmico e bastante discutido atualmente a presente pesquisa busca colaborar com uma melhor reflexão sobre as mudanças ocorridas com o advento da nova lei, já que as relações de trabalho e de emprego são muito importantes para o desenvolvimento econômico do país e estão protegidas constitucionalmente.

CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo tratará sobre a evolução histórica da relação de trabalho, iniciando no período da antiguidade em que se tinha a escravidão como mão de obra, envolvendo também o período da Idade Média, entendendo-se até a revolução industrial onde ocorreu a maior evolução do trabalho.

1.1 A Relação de Trabalho na Antiguidade

O trabalho é a atividade produtiva ou criativa, exercida pelo homem, com a necessidade do próprio sustento e com o objetivo de produzir riqueza, tendo dado início na pré-história, com a escravidão. Muitas são as formas de trabalho, variando conforme a evolução histórica da sociedade, dando início quando o homem exercia a atividade laboral com muito sacrifício, sendo o único meio o trabalho manual, onde produzia para satisfazer as necessidades.

O trabalho se inicia, a partir do momento em que o homem percebe que há uma possibilidade em utilizar a mão de obra na produção de bens para o próprio sustento, e também como forma de produzir riquezas. O trabalho era realizado por quem, em razão de suas próprias condições, era destituído de personalidade, não possuindo capacidade de adquirir direitos e contrair obrigações (ROMAR, 2018).

O trabalho escravo, realizado principalmente entre os gregos e romanos, era associado à concepção de mercadoria. O escravo exercia seu trabalho como objeto de propriedade, e não como sujeito de direito, razão pela qual, não houve nenhum desenvolvimento de um Direito do Trabalho, uma vez que o escravo era bem e não pessoa, não lhe sendo atribuído nenhum direito (BARROS, 2013).

Quase todas as nações se utilizaram de mão de obra escrava no período antigo da humanidade, principalmente as grandes nações conquistadoras que levavam os vencidos de guerra como escravos, uma forma de enfraquecer e humilhar o inimigo, bem como garantir o seu poderio e domínio na região vencida.

Como exemplo de nação escravocrata de grande relevância apresenta-se o Egito Antigo, em que o escravo não era a base de produção, sendo liberado e obrigado a prestar serviço ao Estado de forma voluntária. Aos escravos cabia o trabalho doméstico e militar. Por sua vez, em Roma os escravos eram obrigados a exercer sua atividade laboral nas grandes fazendas, onde passou a ser chamado de civilização escravista (FREIRE, 2020).

Sobre o sombrio período escravocrata em Roma, Mozart Victor Russomano, assim se manifesta:

“Se olharmos para trás e avistarmos, entre as névoas de tantos séculos, a sociedade romana, não deixará de nos parecer surpreendente que aquele povo, com agudo senso de respeito à pessoa do homem, tenha reduzido à condição de simples coisa os seus semelhantes condenados ao martírio e a ignomínia da escravidão”.

Os escravos na Roma Antiga eram sujeitos a qualquer tipo de trabalho que interessasse a seu proprietário, podendo incluir até vantagens de cunho sexual (FREIRE, 2020).

Mesmo grandes filósofos e sociólogos do período antigo, como Platão e Aristóteles na Grécia, não concederam aos escravos o título de cidadão ou, ao menos, direitos a uma vida mais digna e respeito a sua compleição física. Ao contrário disso, influenciados pelo meio e pelo pensamento dominante da época, suas grandes obras nada contribuíram para o surgimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho (RUSSOMANO, 1985).

Já no oriente médio, região da mesopotâmia, deu-se início ao código de Hamurábi, conjunto de leis escritas da civilização babilônica, apresentado em seu texto um conjunto de normas que discutiam a relação entre os escravos e seus

senhores. O código de Hamurábi, surgiu por volta do ano de 1772 A.C, sendo descoberto por arqueólogos no início do século XX, considerado a mais antiga legislação da história (FREIRE, 2020).

O código de Hamurábi, sustentava em seu texto, que quem causasse prejuízos a terceiros, deveria receber o mesmo prejuízo de volta, conhecido pelo jargão olho por olho; dente por dente. A única limitação da lei era que, não era estabelecida em relação aos escravos, pois caso um homem livre ferisse um escravo, sofria punições, sendo obrigado a pagar um valor que chegava a metade do valor deste ao seu senhor (FREIRE, 2020).

Nessa esteira, existiam várias outras leis advindas da antiguidade, sendo muitas vezes regidas pelos costumes, a exemplo disso, as fortes motivações religiosas e políticas, em que servia de normas com o afim de estabelecer um poder sobre os povos.

Nesse período, a condição jurídica do escravo era controlada pelo princípio de que o escravo era um objeto, sendo comparado muitas vezes como um animal, em que o proprietário poderia dispor à vontade, tendo sobre ele o poder de vida e de morte. Em consequência, o escravo não podia ter família e a união entre escravos com pessoas livre de outro sexo, era fato puramente material. Não podia adquirir patrimônio, não sendo lícito ser o proprietário desses patrimônios, credor ou devedor, nem deixar herança (CESARINO JÚNIOR, 1980).

O Brasil Colonial também adotou a mão de obra escrava, em princípio com os indígenas, quando aqui chegaram e, posteriormente, com os negros traficados da África. Os escravos eram usados nas mais diversas atividades, como no plantio das grandes fazendas, atividades domésticas e na mineração do ouro. A Escravidão no Brasil somente foi abolida em 1888, pela Lei Áurea (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Por fim, a era da escravidão, onde o homem exercia o trabalho para manter o próprio sustento, começou a sofrer um declínio, com a evolução da sociedade, vindo então o início da idade média, onde deu-se início a era do

feudalismo, como irá ser discorrido no próximo tópico.

1.2 A Relação de Trabalho na Idade Média

A idade média conheceu dois sistemas de trabalho, o escravo e o de servidão, a primeira idade média ou antiguidade tardia, o sistema ainda era o escravocrata, em que não era reconhecido nenhum direito aos escravos que eram vistos como propriedade de seus senhores (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Por sua vez, na denominada Alta Idade Média vigorava o sistema feudal e o trabalho servil, pelo qual uma pessoa se tornava vassalo de um Senhor, prestando serviços e obediência e, em troca, recebia proteção e sustento, através de concessão de terras e rendimentos. A servidão era hereditária, passando de geração a geração, de modo a manter o status social e econômico do sistema feudal inalterado.

O servo era ligado a terra, tinha limitado seu direito de ir e vir, e dependia da autorização e concordância do Senhor para se casar, se relacionar com outras pessoas e para práticas religiosas, sob pena de, ao desagradar o dono da terra, perder seu sustento e proteção (CESARINO JÚNIOR, 1980).

Segadas Viana ao transcorrer sobre esse período afirmou que:

“A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres, dizendo que os homens eram aut liberi aut servi. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento, e os vilains francs e sokemen das aldeias senhoriais

de Flandres e da Inglaterra raramente tinham licença para se locomover para outras terras". (SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Ob. cit., p. 29).

Na servidão, os trabalhadores estavam ligados hereditariamente ao seu Senhor, sendo vistos, inicialmente como uma coisa ligada a terra, quase como uma propriedade do Senhor. No entanto, com o passar do tempo, a ligação do servo passou a ser interpretada como laços de dependência pessoal entre o servo/colono e o Senhor da terra.

A servidão não se confunde com a escravidão, porque o servo tinha reconhecido alguns direitos, como o de constituir família, embora fosse necessária a autorização de seu Senhor. Além disso, se o servo cumprisse com suas obrigações, o Senhor estava obrigado, pelos laços de juramento que os ligavam, a cumprir com a contrapartida (proteção, alimentos e, raras vezes, dinheiro). Na escravidão, por sua vez, o escravo era visto como um objeto, mera propriedade do Senhor, sem nenhum direito reconhecido (CESARINO JÚNIOR, 1980).

Não obstante, não existiam nenhuma obrigação ou legislação referente aos direitos trabalhistas dos servos nesse período, eles não recebiam salário, tampouco tinham direito a férias ou liberdade econômica para mudar de empregador ou área de atuação.

Deste modo, ainda que o trabalho servil fosse produtivo e o servo/trabalhador se beneficiasse de alguma forma dos frutos de seu trabalho, essa prestação de serviços não era livre, mas sim forçada, submetida a laços de hereditariedade e ligado especificamente a terra.

Assim, embora a Idade Média supere o período antigo/escravocrata nos termos de qualidade de vida dos trabalhadores, sendo agora baseado na bilateralidade das relações, ainda que limitada, ao invés da pura servidão sem direitos a que eram submetidos os escravos, este período pouco acrescentou em termos de desenvolvimento das relações de trabalho e emprego e implemento de legislação favorável aos trabalhadores (CAVALCANTE; NETO, 2019).

1.3 A Relação de Emprego com a Revolução Industrial

A Revolução Industrial revolucionou as relações de trabalho e emprego, uma vez que até o século XVIII, as relações de emprego eram comerciais, envolviam a venda e troca de bens nas áreas terrestre, marítima e comercial. Nesse período, a mão de obra em sua maioria era artesanal, lenta e cara, no entanto, os trabalhadores eram mais valorizados, eram os donos da obra feita e não meros instrumentos (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Com o advento da Revolução Industrial, das máquinas substituíam a grande parte da mão de obra, fazendo um serviço de maneira muito mais rápida e barata, com os acontecimentos econômicos caminhando numa única direção, a produção em massa e o acúmulo de capitais. Em decorrência disso, os trabalhadores passaram a ser necessários em número menor e a exercer uma atividade mecânica de produção em massa, o que reduziu salários e aumentou a carga horária de trabalho.

Segadas Viana ao discorrer sobre a Revolução Industrial afirma:

“A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série”. (SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Ob. cit., p. 34.)

Assim, é possível concluir que a Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao nascimento do Direito do Trabalho, quando a manufatura cedeu lugar as linhas de produção das fábricas e o trabalho nas corporações foi

substituído pelo trabalho livre e assalariado, e a uma grande exploração dos trabalhadores, tornou-se imprescindível a criação de normas regulamentadoras entre o empregador e o empregado, sob pena de se ruir todo o sistema (CAVALCANTE; NETO, 2019).

As reivindicações mínimas dos trabalhadores eram: regulamentação do trabalho do menor e a da mulher, o estabelecimento de regras básicas de saúde e segurança do trabalho, limite de jornada de trabalho, regulamentação de um salário mínimo e a criação de uma legislação protetora do trabalhador.

É nesse período conflituoso da história do Direito do Trabalho que surgem os sindicatos como forma de união dos trabalhadores na luta por seus direitos, fundado no pensamento de que uma categoria de trabalhadores conseguiria pressionar, e fiscalizar, os empregadores de forma mais eficiente do que um único indivíduo, ou os funcionários de apenas uma empresa (CESARINO JÚNIOR, 1980).

No Brasil, a Revolução Industrial e seus reflexos nas relações de trabalho se tornou mais acentuada com a migração de europeus para o País, os quais já tinham impressos em seus espíritos os efeitos da Revolução Industrial e da luta dos trabalhadores por seus direitos.

Nesse sentido, segue a dissertação de Amauri Mascaro Nascimento:

“A ação dos anarquistas foi intensa, com reflexos no âmbito trabalhista, especialmente sobre o movimento sindical. No I congresso operário de 1906 predominou o pensamento anarquista, que preconiza a resistência ao patronato, a oposição à beneficência, ao mutualismo ou ao cooperativismo, tidos como contrários aos interesses do operariado. Até 1920 os trabalhadores, em grande parte, eram influenciados pelos anarquistas, cuja predominância é devida à origem dos imigrantes: Itália, Espanha, Portugal etc. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed., p. 4.)” .

Nesse período houve vários projetos de Lei destinados a melhorar a condição de vida dos trabalhadores, como a concessão de 15 (quinze) dias de férias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil (1889); a garantia de liberdade do trabalho, estabelecido pelo Decreto 1.162 de 1890; o Decreto nº. 1.313 que

estabeleceu a fiscalização permanente dos estabelecimentos fabris, a fixação do horário de trabalho em 07 (sete) horas para os menores; a proibição do trabalho noturno para menores de 15 (quinze) anos; a vedação de trabalho para menores de 12 (doze) anos, entre outras normas que intencionavam minimizar a exploração dos trabalhadores (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Essas leis esparsas sobre Direito do Trabalho foram compiladas em único documento em 1943, pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, inserindo de forma definitiva o Direito do Trabalho no rol das legislações brasileiras com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente conhecida como CLT.

A CLT surgiu no Estado Novo de Vargas, ou seja, num Estado Autoritário e de alto controle das instituições, no entanto, Getúlio Vargas buscou se aproximar da classe trabalhadora para reforçar sua legitimidade no governo e permanência no poder, enquanto combatia a investida comunista no Brasil, ou, pelo menos, foi esse pensamento que ele fez passar a população e a história. Por esse motivo, houve tantas evoluções na legislação trabalhista no período (CESARINO JÚNIOR, 1980).

Também foi nesse período que os sindicatos se organizaram e se tornaram fortes representantes dos trabalhadores no Brasil, tendo como mesmos fundamentos os surgimentos dos sindicatos na Europa, bem como houve a criação da Justiça do Trabalho separada dos demais ramos do Direito Civil, também por Getúlio Vargas, bem como a criação de um salário mínimo (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Diante de todo o exposto, é de se concluir que o período histórico mais importante para o Direito do Trabalho foi o da Revolução Industrial, tanto para o mundo, mas especialmente para o Brasil, pois condiz com o próprio surgimento do Direito do Trabalho para regulamentar as relações entre empregadores e empregados, dentro das características próprias dessa relação, que não existe em nenhum outro ramo do direito, objetivando essencialmente minimizar a exploração desumana a que os trabalhadores eram submetidos.

CAPÍTULO II – OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

O presente capítulo tratará sobre o início das relações de trabalho no Brasil e a CLT, iniciando a partir da Revolução Industrial, na gestão do governo de Getúlio Vargas, envolvendo também os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e por fim, a proteção dos direitos trabalhistas elencados na Constituição Federal, direitos que garantem uma proteção mínima ao trabalhador.

2.1 O Início das Relações de Trabalho no Brasil e a CLT

Conforme apresentado no capítulo anterior, o Direito do Trabalho se desenvolveu de maneira mais forte no Brasil a partir da Revolução Industrial, anteriormente a este período, as relações de emprego eram mão de obra escrava e posteriormente assalariada rural, por conta das grandes fazendas de café.

Nesse período muitos imigrantes vieram para o Brasil trabalhar e, com a implementação da Revolução Industrial passaram do campo para as cidades e auxiliaram a organização dos movimentos sindicais e trabalhistas no País, consoante também exposto no capítulo anterior deste trabalho monográfico (CAVALCANTE; NETO, 2019).

No que se refere à legislação trabalhista no Brasil, as primeiras leis de que se tem notícia datam do final do século XIX, sendo apontada como a primeira Lei o Decreto 1313 de 1891 que regulamentava o trabalho infantil. Já no início do século XX, surgiram no País legislação que concedia férias e uma tímida proteção ao trabalhador face aos acidentes de trabalho.

Essas leis foram percussoras de várias outras que buscavam, ainda

timidamente conceder algum tipo de proteção ao trabalhador. Nesse período o governo sofria pressões tanto dos trabalhadores, principalmente por intermédio dos sindicatos, quanto dos grandes empresários do setor industrial (TUROLLA, 2020).

A primeira Constituição no Brasil a tratar especificamente da matéria Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934, promulgada em 16 de julho de 1934, durante o Governo de Getúlio Vargas, esta constituição trouxe pela primeira vez leis específicas para tutela dos direitos dos trabalhadores.

A constituição de 1934 nasceu num momento conturbado no Brasil em que parte da sociedade civil, e integrantes do regime político derrotado, estavam insatisfeitas com o governo por decretos de Getúlio Vargas, promovendo assim a Revolução de 1932 que, apesar de não ter dado frutos, levou o presidente a autorizar a elaboração do documento, cuja inspiração foi a Constituição Alemã de 1919, conhecida como Constituição de Weimar.

Considerada pela maioria dos constitucionalistas um documento bastante moderno para o período, uma vez que estabeleceu o voto feminino (ainda que limitado), o voto secreto, o “habeas corpus” e o “habeas data”, assistência judiciária gratuita, mandato de segurança, entre outras inovações.

Na área trabalhista, a Constituição de 1934 criou a Justiça do Trabalho, em seu artigo 122, reconheceu os sindicatos e as associações profissionais (art. 120), estabeleceu a proteção social do trabalhador, proibiu a diferença de salário por motivo de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil, fixou o salário mínimo, limitou a jornada de trabalho em 08 (oito) horas diárias, proibiu o trabalho a menores de 14 anos, e o trabalho noturno aos menores de 16 anos, fixou o repouso semanal preferencialmente aos domingos, concedeu direito a férias anuais remuneradas e reconheceu as convenções coletivas de trabalho.

Vale ressaltar que nem todas as disposições previstas na Constituição de 1934 foram implementadas imediatamente, exemplo disso é a Justiça do Trabalho que só foi efetivamente implantada em 1941.

Apesar de todas as suas inovações, a Constituição de 1934 surgiu, como

já apresentado, num período de intenso embate político, em razão disso e por conta do golpe antidemocrático dado por Getúlio Vargas, esta constituição durou apenas 03 (três) anos, a mais curta da história do Brasil, mas suas contribuições são inestimáveis e influenciam a legislação brasileira até os dias atuais.

As legislações sobre Direito do Trabalho se encontravam espalhadas em diversos dispositivos legais, mesmo após a promulgação da Constituição de 1934, o que tornava difícil seu estudo e aplicação legal prática, uma vez que naquele período não existiam dispositivos eletrônicos para facilitar as buscas, e todas as leis deviam ser impressas.

Considerada esta dificuldade, o presidente Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº. 5.452, em 01 de maio de 1943, buscando garantir parte da demanda dos trabalhadores e facilitar a aplicação da Lei pelos operadores do direito (TUROLLA, 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada CLT já passou por inúmeras alterações legislativas, em face de necessidade de adequá-la as mudanças sociais e econômicas que ocorreram no País. Essas mudanças ora favoreciam os interesses do Trabalhador, ora favoreciam os interesses da classe empresarial, no entanto, os princípios norteadores do Direito do Trabalho têm sobrevivido a essas alterações, resguardando ao menos o mínimo da intenção protetiva do legislador originário.

2.2 Os Princípios Norteadores do Direito do Trabalho

Os princípios são os fundamentos sob os quais se constrói uma disciplina, servem de núcleo ao Direito, de forma que ainda que este mude e evolua para acompanhar as evoluções sociais e necessidades dos indivíduos, os seus princípios, núcleo central da disciplina, permanecerão os mesmos (ROMAR, 2018).

Os princípios orientam tanto o legislador no momento da criação da lei, quanto o operador do direito no momento da aplicação prática das normas. Os princípios permeiam todo o direito, existindo os constitucionais que se aplicam a

todo o direito, como dignidade da pessoa humana, devido processo legal, legalidade etc. E existem os princípios específicos para cada ramo, como os de Direito do Trabalho, que atuam como postulados e diretrizes na orientação da aplicação da matéria (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Segundo Carla Tereza Martins Romar, citando Américo Plá Rodrigues, são três os elementos que integram a noção de princípios de Direito do Trabalho, quais sejam:

“1. são enunciados básicos que abrangem uma série indefinida de situações, ou seja, um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a um número indeterminado de normas; 2. são próprios do Direito do Trabalho e exatamente por isso o diferenciam dos demais ramos do Direito, confirmando sua autonomia e peculiaridade; 3. é imprescindível que tenham alguma conexão ou relação entre si, pois considerados em sua totalidade representam a própria fisionomia do Direito do Trabalho, servindo para harmonizar e ligar as suas normas umas às outras, evitando que se transformem em uma série de fragmentos desconexos” (Romar, 2018).

Infelizmente, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº. 13.467/2017 fragilizou muitos dos princípios trabalhistas, não alterando sua forma ou os removendo do ordenamento, mas limitando sua aplicação e interpretação, consoante será exposto no terceiro capítulo do presente trabalho (CASSAR; BORGES, 2017).

De acordo com a doutrina majoritária, o Direito do Trabalho possui quatro princípios principais, sendo eles: princípio protetor, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da primazia da realidade (CAVALCANTE; NETO, 2019).

O trabalhador é a parte economicamente mais fraca da relação de emprego, uma vez que o patrão/empregador/empresário é quem detém os meios de produção e o poderio financeiro, assim, o trabalhador muitas vezes se vê obrigado a se submeter a situações pouco vantajosas, e muitas vezes ilegais, no momento da contratação, por exemplo, salário abaixo do piso da categoria, salário por fora, não

recebimento de horas extras.

Além disso, toda a documentação pertinente à relação de trabalho, regra geral, fica em posse do empregador, dificultando a produção de provas pelo empregado, caso seja necessário acionar o Poder Judiciário para pleitear seus direitos. Assim, objetivando trazer a equidade aristotélica a esta relação, foi instituído o princípio protetor (CAVALCANTE; NETO, 2019).

O fundamento do princípio protetor é a proteção do trabalhador, por ser a parte economicamente mais fraca, e seu objetivo é assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos, permitindo que se alcance uma isonomia substancial e verdadeira entre eles. Assim, o trabalhador tem direito a reconhecimento da hipossuficiência financeira, a interpretação das leis a seu favor e a facilitação na produção de provas.

Esse princípio deve ser observado tanto na confecção de Leis que devem objetivar a proteção do trabalhador, como pelo operador do direito no momento de aplicação das leis. O Princípio protetor, considerado o pilar sobre o qual se construiu o direito do trabalho se divide em três categorias, quais sejam: *“in dubio pro operário”*, aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica (ROMAR, 2018).

A regra do *“in dubio pro operário”*, orienta os aplicadores do direito a interpretar as normas jurídicas de maneira mais favorável ao trabalhador, parte hipossuficiente da demanda. Por sua vez, a regra de aplicação da norma mais favorável dispõe que havendo mais de uma norma a ser aplicada no caso concreto, o operador do direito deve optar por aquela que seja mais favorável ao empregado.

A regra de aplicação da norma mais favorável flexibiliza a hierarquia das Leis trabalhistas de forma que não ocorre em outros ramos do direito, por exemplo, num caso concreto, se uma norma mais favorável for uma Convenção Coletiva, essa será valorada acima da CLT ou da Constituição Federal (ROMAR, 2018).

Por fim, pela regra da condição mais benéfica, norma nova não pode reduzir ou retirar os direitos que os trabalhadores que já estão inseridos numa

determina categoria tenham, exemplo, se uma empresa concede, por normativa interna, aos trabalhadores plano de saúde e depois retira o benefício, tal medida só irá afetar os funcionários que ingressarem na empresa daquele momento em diante, devendo ser mantida para todos aqueles que já tem plano de saúde.

No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista, o princípio da proteção foi mitigado e autonomia individual do trabalhador ampliada, permitindo-se, e considerada válida, limitando-se a interpretação do Poder Judiciário, a negociação individual entre empregado e empregador para banco de horas, teletrabalho e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes. Além de se ter criado a figura do empregado hiperssuficiente que por sua formação acadêmica e poder econômico, aqueles que recebem superior a duas vezes o teto do pagamento de benefícios da previdência social, teriam condições de negociar com o empregador sem a proteção da legislação trabalhista (CASSAR; BORGES, 2017).

O princípio da irrenunciabilidade, ou da indisponibilidade, dispõe que o trabalhador não pode abrir mão de direitos estabelecidos a seu favor, assim não é válido que o trabalhador abra mão, por acordo ou no próprio momento do contrato de direitos, tais como, 13º salário, recebimento de horas extras, 1/3 constitucional de férias, entre outros.

O contrato trabalhista é de trato sucessivo, ou seja, não se exaure num único ato, mas perdura no tempo, razão pela qual, a legislação trabalhista, se valendo do princípio da continuidade da relação de emprego, objetivam dar ao contrato de trabalho a maior duração possível, uma vez que é do trabalho que os indivíduos tiram seu sustento (CASSAR; BORGES, 2017).

Carla Tereza Martins Romar, citando Plá Rodriguez, assim dispõe sobre esse princípio:

“(...) tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e

melhorar o clima social das relações entre as partes” (ROMAR, 2018).

Conseqüência do princípio da continuidade da relação de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou o entendimento que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador (SÚMULA 212, TST).

Pelo princípio da primazia da realidade esta deve prevalecer sobre os documentos apresentados quando houver discordância entre realidade emanada dos fatos e os documentos apresentados. Para o Direito do Trabalho importa a realidade da relação trabalhista, assim, se o horário de ponto do funcionário demonstra que ele não fazia horas extras, mas a prova testemunhal, fotos e outras provas atestem a existência de horas extras, estas provas irão prevalecer sobre a prova documental.

Embora estes sejam princípios específicos do Direito do Trabalho, este ramo também é bastante influenciado pelos princípios da boa-fé nas relações processuais, razoabilidade, dignidade da pessoa humana, contraditório e ampla defesa, devido processo legal, entre outros (CASSAR; BORGES, 2017).

2.3 A Proteção dos Direitos Trabalhistas na Constituição Federal

A Constituição Federal elencou entre os princípios fundamentais da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim o constituinte deixou claro que o trabalho é um valor da sociedade brasileira. O trabalho também está elencado no rol dos direitos fundamentais, figurando no inciso XIII, do artigo 5º, com o seguinte texto “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (TAVARES, 2019).

Com a Constituição Federal de 1988, o trabalho passou a ser princípio e fundamento da República sendo valorado como uma boa coisa, associado ao sustento e ao desenvolvimento da sociedade, exatamente por esta razão, e para se afastar de vez do estigma da escravidão, o constituinte originário proibiu a pena de trabalhos forçados.

Tal é a valorização do Trabalho pela Carta Magna de 1988 que o tema aparece também no capítulo dos direitos sociais, iniciando pelo artigo 6º, cuja redação é a seguinte:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores proteção contra a despedida arbitrária, o recebimento de seguro desemprego em caso de despedida arbitrária, pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, salário mínimo, piso salarial, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário e adicional noturno (MASSON, 2015).

Elencados no artigo 7º da Constituição Federal estão também assegurados à proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa, pagamento de salário família, limitação da jornada em 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, repouso semanal remunerado, horas extras, pagamento do 1/3 de férias (MASSON, 2015).

Também são direitos sociais dos trabalhadores garantidos pela Constituição Federal a licença maternidade, licença paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio, o estabelecimento de normas de saúde e segurança do trabalho (TAVARES, 2019).

São assegurados o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas do trabalho, o pagamento de seguro de acidente do trabalho em prol do empregador, proibição de discriminação no tocante a salários, proteção ao trabalho do portador de deficiência. Proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso a menores de 18 (dezoito) anos.

A Constituição Federal também assegura o direito à livre associação profissional e sindical, sendo a filiação a essas entidades uma faculdade e não uma

obrigação. No entanto, os sindicatos têm a obrigação de participar das negociações coletivas.

É também assegurado aos trabalhadores o direito de greve na proteção de seus direitos, no entanto ainda não há lei regulamentadora deste direito. Por determinação constitucional os trabalhadores têm direito a participarem dos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses estejam sendo discutidos e nas empresas com mais de duzentos funcionários é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para defender seus interesses junto a diretoria da empresa (TAVARES, 2019).

No âmbito legislativo, o artigo 22 da Constituição Federal dispõe que é competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho, por sua vez, reconhecendo à importância e a necessidade de uma justiça especializada nesta matéria, no capítulo dedicado a organização do Poder Judiciário, a Constituição elenca o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais e Juízes do trabalho.

Por sua vez, o artigo 114 da Constituição Federal estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, ainda que a União, autarquias e demais entes da administração pública figurem no polo passivo ou ativo, ou seja, o que determina a competência da Justiça do Trabalho é a relação de emprego, ou seja, preenchidos os requisitos da relação de emprego, se estará diante da competência da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho também é competente para julgar causas que envolvam o exercício do direito de greve, as ações sobre representação sindical, tanto quanto entre os sindicatos, quanto entre os sindicatos e os trabalhadores, as ações de indenizações material ou moral, desde que decorrentes da relação de trabalho (MASSON, 2015).

Além de aparecer nos títulos que tratam dos princípios fundamentais da República, dos Direitos e Garantias Fundamentais e no título dos Direitos Sociais, o tema trabalho também aparece no Título da Ordem Econômica e Financeira, deixando clara a importância que o constituinte originário deu a matéria.

Nesse sentido, é clara a redação do *caput* do artigo 170 da Constituição Federal:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

Também quando tratou da ordem social, a Constituição deu bastante ênfase e relevância ao trabalho ao dispor que o primado do trabalho compõe uma das bases da ordem social (MASSON, 2015).

Assim, é claro perceber que a Constituição Federal valorizou o trabalho humano como forma de garantia da subsistência procurou estabelecer regras que permitissem que fosse exercido com dignidade, bem-estar e de maneira segura, objetivando a proteção do trabalhador e seu desenvolvimento social.

CAPÍTULO III – UMA ANÁLISE SOBRE AS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS TRABALHISTA

O presente capítulo tratará dos principais objetivos da reforma trabalhista com a lei 13.467/2017 em relação às alterações sucedidas na CLT enumerando as três principais mudanças ocorridas com o advento da lei e buscará também analisar essas alterações, devido ao grande número de críticas que essas reformas trouxeram no sentido de serem apontadas como um entrave aos direitos protetivos do trabalhador.

3.1 Os principais objetivos da reforma trabalhista com a lei 13.467 de 2017.

O projeto de Lei nº. 6.787/2016, que deu origem a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, aponta que um dos seus principais objetivos é prestigiar as tratativas entre trabalhadores e empregadores, valorizando as negociações coletivas, dando maior segurança aos envolvidos no pacto e naquilo que foi pactuado.

Os apoiadores da Reforma Trabalhista também costumam apontar como objetivos da Reforma Trabalhista a modernização das regras laborais, uma vez que a CLT é de 1943, a adequação da Lei às atuais relações de trabalho, como o intermitente e o *homeoffice* e o implemento da segurança jurídica nas relações de trabalho, em clara crítica ao ativismo do Poder Judiciário Trabalhista (FRIAS, *online*).

Os empresários/empregadores reclamavam há anos que as Leis Trabalhistas eram demasiadamente protetivas, onerando em grande medida os empregadores, ao mesmo tempo em que impedia uma negociação direta entre

patrão e empregado, pois os termos pactuados diretamente poderiam ser revistos amplamente no âmbito judicial (CASSAR; BORGES, 2017).

Assim, a Lei 13.467/2017 alterando mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e trazendo significativas mudanças no cotidiano de empregados e empregadores daquele momento em diante, uma vez que lei nova não retroage e os fatos já consolidados, e os contratos de trabalho já em vigor não foram afetados.

As principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista foram a permissão para pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra dentro do período de 06 (seis) meses, antes da Reforma, os acordos para fixação de banco de horas dependiam da participação do sindicato da categoria (CAVALCANTE; NETO, 2019).

A Reforma também promoveu o fim da contribuição sindical obrigatória, assim, somente os empregados filiados aos sindicatos devem contribuir, não sendo mais devida a contribuição anual obrigatória, atendendo uma reclamação antiga dos próprios empregados. Além disso, com o fim da contribuição sindical obrigatória, a CLT se aproxima das regras constitucionais, uma vez que a CF/88 traz no rol de seus direitos fundamentais e sociais que ninguém será obrigado a se filiar a sindicato ou a manter-se filiado.

Outra significativa mudança promovida pela Reforma Trabalhista foi no âmbito dos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho. Antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, os acordos e as convenções coletivas eram válidos desde que não contrários a Lei e que trouxessem vantagens aos empregados.

Após o advento da Reforma Trabalhista, os acordos e convenções coletivas de trabalho prevalecerão sobre a Consolidação das Leis do Trabalho quando tratarem de banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho e planos de cargos e salários, e a análise do Poder Judiciário quanto a validade dos acordos e convenções deve se ater a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pela intervenção mínima (BRANCO; SAAD, 2018).

A Reforma Trabalhista também trouxe como inovação o trabalho remoto, com a inserção do capítulo II-A na CLT, considerando teletrabalho aquele prestado fora das dependências do empregador, com a utilização de computadores e softwares próprios para a prestação de serviços fornecidos pelo empregador ou em caso de o empregado utilizar seus bens particulares na prestação de serviços, deverá ser indenizado pelo empregador (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Também é inovação da Reforma Trabalhista, a criação da figura do Trabalhador Intermitente que celebra contrato de trabalho para prestar serviços em determinados lapsos temporais, recebendo por esse período, podendo enfrentar períodos de inatividade, sem que isso seja considerado tempo a disposição do empregador (CASSAR; BORGES, 2017).

Por fim, também foram feitas significativas alterações no trabalho da mulher, sendo retirado do ordenamento jurídico o intervalo de 15 (quinze) minutos a que as mulheres tinham direito antes de começar o turno da hora extra e, a princípio, a Reforma trouxe disposição que apenas permitia o afastamento da gestante e da lactante de ambientes insalubres quando esta trouxesse atestado médico recomendando o afastamento, mas esta alteração foi considerada inconstitucional no julgamento da ADIN 5938.

3.2 As três principais mudanças trabalhistas ocorridas com o advento da lei.

Consoante exposto nos tópicos acima, a Reforma Trabalhista trouxe significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, no entanto, para fins didáticos, analisaremos neste tópico, de maneira pormenorizada, três das principais alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, sendo elas o teletrabalho, as alterações nas regras pertinentes ao trabalho da mulher e o trabalho intermitente.

Opta-se por abordar estes três temas por seus atuais reflexos no Direito do Trabalho, uma vez que o teletrabalho está bastante difundido em virtude da Pandemia pela qual passa o País em razão do coronavírus. O trabalho intermitente também tem sido bastante utilizado pelas empresas que não tem necessidade de

mão de obra constante, como o setor de comércio de roupas e alimentos, cujo movimento é sazonal e, por fim, opta-se por abordar o trabalho da mulher por sua sempre atual e constante relevância (CAVALCANTE; NETO, 2019).

A Reforma Trabalhista inseriu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho a partir do artigo 75-A, definindo o teletrabalhador como aquele que executa seus serviços à distância, podendo ir algumas vezes ao escritório resolver questões pessoais, sem que isso descaracterize o teletrabalho, com instrumentos de informática próprios ou cedidos pela empresa.

Vólia Bomfin Cassar ao abordar o tema, define o teletrabalho como:

“(...) O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa” (CASSAR, 2017).

Importante ressaltar que, pela legislação, o teletrabalhador não tem direito a horas extras, hora noturna, adicional noturno e aos intervalos intrajornada e interjornada, uma vez que o legislador entendeu não ser possível controlar sua jornada, o que levanta sérias controvérsias entre os legisladores, uma vez que se entende que haveria a possibilidade de controle de jornada pelos próprios sistemas telemáticos utilizados na prestação de serviços. Nesse sentido, assim discorre Vólia Bomfin Cassar:

“De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web camera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc.” (CASSAR, 2017).

Com relação aos equipamentos utilizados para prestação do teletrabalho, a legislação dispõe que serão previstos em contrato escrito a responsabilização pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho, bem como do reembolso das despesas (BRANCO; SAAD, 2018).

Outra inovação da Reforma Trabalhista é o instituto do trabalho intermitente, inserido no título do Contrato Individual do Trabalho, no artigo 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho. O objetivo deste contrato é a prestação de serviços descontínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, servindo para fornecer mão de obra nos períodos sazonais de maior movimento e suspendendo o contrato nos períodos de baixa (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Para Vólia Bomfin Cassar, o contrato intermitente não é muito favorável ao empregado, uma vez que este pode passar longos períodos aguardando nova convocação, senão vejamos:

“Para que um empregado seja enquadrado como trabalhador intermitente basta que celebre por escrito contrato de trabalho intermitente com o patrão, mesmo que inicialmente trabalhe de forma continuada (art. 452-A da CLT). O trabalho intermitente é desfavorável ao empregado, pois ficará aguardando a convocação para o trabalho e enfrentará períodos de inatividade e estes não serão considerados como tempo à disposição, o que contraria o art. 4º da CLT” (CASSAR, 2017).

Para ter validade, o Contrato de Trabalho intermitente deve, obrigatoriamente, ser celebrado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior à hora paga do salário mínimo vigente. O empregador, quando precisar do funcionário, o convocará para o trabalho através de qualquer meio de convocação eficaz, informando sua jornada e condições para o trabalho.

Referida convocação deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência. O empregado pode aceitar ou recusar a convocação, presumindo-se o seu silêncio como recusa. De acordo com as disposições legais, a recusa do trabalho não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, mas apenas a não aceitação para àquela data. Lado outro, aceita a proposta de trabalho, as partes ficam vinculadas a ela, e o descumprimento do pactuado, sem justo motivo, por qualquer das partes, gera a obrigação de indenizar a parte prejudicada com o pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida (CASSAR; BORGES, 2017).

O empregado receberá, ao final de cada período de prestação de serviços, o pagamento imediato da remuneração pactuada, férias, acrescida de 1/3,

13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais por ventura devidos, além disso, o empregador deve recolher o FGTS e o INSS do período trabalhado.

Após 12 (doze) meses de prestação de serviços, o trabalhador intermitente adquire direito de gozar de 01 (um) mês de férias, no qual não poderá ser convocado para prestar serviços (CAVALCANTE; NETO, 2019).

A par das inovações, a Reforma Trabalhista retirou do ordenamento jurídico alguns direitos trabalhistas, especialmente no que se refere ao trabalho da mulher, por exemplo, o intervalo especial para descanso entre a jornada normal e o turno de hora extra. Outro aspecto alterado e, posteriormente, retirado do ordenamento jurídico foi o trabalho da gestante e da lactante em ambiente insalubre.

No texto original da reforma, os incisos II e III do artigo 394-A da CLT foram alterados para conter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

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.

Assim, as gestantes só seriam afastadas do ambiente de trabalho insalubre considerado de grau médio e mínimo, se apresentassem atestado de saúde recomendando o afastamento. E durante a lactação para serem afastadas de ambientes insalubres em qualquer grau, deviam também apresentar atestado médico de um profissional de sua confiança recomendando o afastamento.

No entanto, referida alteração trouxe bastante questionamento quanto ao respeito à saúde e integridade da gestante e do nascituro, uma vez que a gravidez, bem como a saúde da criança poderia ser gravemente comprometida com a exposição a agentes químicos e físicos nocivos à saúde. Em razão disso, a

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade dos referidos dispositivos, que tramitou no Supremo Tribunal Federal sob o número 5938.

Ao analisarem o mérito da ADIN 5938, com relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, os Doutos Ministros firmaram entendimento no sentido de que a proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados, e nem condicionados a um atestado médico. Segue ementa do julgamento:

Ementa: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019)

Com isso, o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, ficando vencido o Ministro Marco Aurélio, julgou procedente a ADI 5938, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, para declarar

inconstitucional a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III, do artigo 394-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017.

3.3 Uma Análise Sobre As Três Principais Mudanças

Consoante exposto nas linhas acima, àqueles que se filiam de maneira favorável as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, alegam que ela veio para modernizar e atualizar o Direito do Trabalho, e àqueles que são ferrenhos críticos da Lei 13.467/2017 aponta que muitos direitos dos trabalhadores foram retirados, ocorrendo um esvaziamento das normas e princípios trabalhistas.

Com relação ao teletrabalho, seus apoiadores indicam que a criação dessa nova forma de trabalho trouxe dinamismo e facilitou a prestação de serviços por aqueles que não podem, ou não precisam, estar nos escritórios todos os dias, podendo desempenhar suas funções direto de suas residências, desde que disponham dos meios tecnológicos para tanto (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Já os seus críticos apontam que os teletrabalhadores perderam muitos direitos como, por exemplo, hora extra, hora noturna e seu adicional, e indicam que, mesmo que o trabalhador preste serviços de sua residência, ou outro local, pode ser facilmente monitorado pelos meios telemáticos, como webcam, ponto eletrônico batido via sistema, telefone celular, etc (CASSAR; BORGES, 2017).

Com relação ao trabalho intermitente, aqueles que defendem a Reforma Trabalhista indicam que o trabalho intermitente veio retirar muitos trabalhadores da ilegalidade, uma vez que estes agora estariam registrados e antes da reforma eram chamados apenas para os populares bicos ou contratos temporários. Por sua vez, seus críticos apontam que esta espécie de contrato também retira direitos importantes dos empregados, e que a redação dos dispositivos é vaga, não trazendo a segurança jurídica necessária. Nesse sentido é a crítica de Vólia Cassar Bonfim, ao apontar vários pontos de lacuna nos artigos referentes ao Trabalho intermitente, senão vejamos:

“Todavia, se aceitar a oferta de trabalho e não comparecer, o empregado pagará ao patrão uma multa equivalente a 50% da

remuneração que seria devida, permitida a compensação. A mesma penalidade se aplica ao empregador que descumpra o avençado. O valor da multa deve ser sobre todo o trabalho convocado ou apenas sobre o valor do salário do dia, da hora? Vamos dizer que o empregador convoque um professor intermitente para trabalhar naquele semestre, em substituição a outro. Caso aceite e não compareça, pagará pelo dia faltante ou por todo o semestre? Sugerimos que a multa incida apenas sobre um dia de trabalho, e não sobre todo o período de convocação. Outra controvérsia diz respeito à época do pagamento do salário. Poderia um empregado receber seu salário com periodicidade maior que a mensal, desrespeitando o disposto no art. 459 da CLT? O art. 452-A, § 6.º, da CLT determina que, ao “final de cada período de trabalho”, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, do repouso, além das férias e treze no proporcional. Ora, o que quer dizer “ao final de cada período de trabalho” mencionado na lei? Poderia o professor receber no final do semestre? O motorista “intermitente” poderia receber ao final da viagem, mesmo que esta demore dois meses?” (CASSAR, 2017).

No entanto, por se tratar de instituto novo na legislação pátria é normal que dúvidas surjam entre os operadores do direito e sejam pacificadas pelos Tribunais ao longo dos anos de existência do novo contrato de trabalho.

Com relação ao trabalho das gestantes e lactantes em ambiente insalubre a maioria dos operadores e estudiosos do direito se posicionou de maneira contrária por entender que isto realmente feriria o direito a saúde e segurança da gestante e da criança. No entanto, uma pequena corrente entendeu ser razoável a exigência de atestado para afastamento da gestante do ambiente insalubre de grau médio ou mínimo, uma vez que não se estaria obrigando a gestante a permanecer em nenhum desses ambientes, mas apenas condicionando seu afastamento a uma recomendação médica. Seguindo este posicionamento, apresenta-se o voto vencido do Ministro Marco Aurélio do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5938:

“(...) Pergunta-se, se os preceitos encerram a liberdade da prestadora dos serviços, se visam atender às exigências do mercado de trabalho para não se criarem óbices à contratação da mão de obra feminina, como assentar a inconstitucionalidade? Com que norma da Lei das leis, que é a Constituição Federal, conflitam esses dois dispositivos? Não se tem como indicá-la, porque a proteção prevista na Constituição Federal, quanto à trabalhadora, está preservada. Não se discute o direito à licença, que, geralmente, se deixa para tirar após o parto; cogita-se tão somente da necessidade, se esse for o desejo da mulher, de apresentar atestado médico no sentido da conveniência do afastamento. Não é desarrazoada essa exigência, Presidente. E é muito fácil conseguir-se atestado médico

(...)” (Trecho do voto vencido do Ministro Marco Aurélio no julgamento da ADI 5938).

Deste modo, os que defendem a constitucionalidade dos incisos II e III, do artigo 394-A da CLT o fazem com base no princípio da liberdade da mulher em decidir se quer ou não ser afastada de sua atividade, sem a interferência tida por excessiva do Estado, levantando, por vezes, o brocardo jurídico que diz que direito demais não é direito algum.

CONCLUSÃO

O Advento da Lei conhecido como reforma trabalhista trouxe grandes alterações nas atuais relações de trabalho. Dentro da proposta inicial dessa pesquisa buscou-se analisar apenas três das principais alterações causadas com a lei e chegou-se então a conclusão de que as maiores mudanças da reforma foram: a instituição do tele trabalho, o trabalho intermitente e as alterações no trabalho da mulher.

Com relação ao tele trabalho, a reforma veio legitimar uma espécie de contrato de trabalho que já existia, talvez não seja possível identificar tantos reflexos disto na nossa região, mas nas grandes capitais, como São Paulo, que o deslocamento para o local de trabalho pode ser longo e desgastante, sendo mais prático estabelecer o tele trabalho para os funcionários que não precisam estar todos os dias na empresa. Considerando o atual estado de pandemia pelo qual passa o País, o teletrabalho tem sido bastante utilizado pelas empresas para conseguir desenvolver suas atividades dentro de uma certa normalidade, na medida do possível, uma vez que estão todas impossibilitadas de reunir seus funcionários em um único local.

As críticas feitas ao tele trabalho pelos doutrinadores diz respeito a redução de direitos que estes trabalhadores sofrem, por exemplo, não tem direito a horas extras, hora e adicional noturno, intervalos e etc. sob a alegação de que não seria possível controlar sua jornada de trabalho, o que não corresponde a realidade fática.

Ora, um tele trabalhador não é um trabalhador externo, mas sim uma

pessoa que trabalha fora da empresa, mas de um ambiente perfeitamente controlado, razão pela qual seria perfeitamente possível controlar seu horário de trabalho.

Há o risco de horas extas extensas nessa atividade do teletrabalhador, bem como, que ele seja acionado muitas vezes durante o dia, ou noite, por seu empregador, via telefone e seus aplicativos ou via e-mail, uma vez que ele não teria um horário definido, assim, realmente peca a Lei ao excluí-lo de direitos a horas extras, horas intervalares, entre outros tantos benefícios protetivos.

Com relação ao intermitente, trata-se de inovação jurídica que visou a regularizar o famoso bico, uma vez que registra este funcionário oficialmente e lhe concede direitos, uma vez que, a partir de agora, são considerados funcionários e ficam vinculados a empresa empregadora, mas apenas para atender demandas sazonais, como dia das mães, páscoa, dia dos namorados, uma eventual promoção do estabelecimento que demandaria maior mão de obra.

A crítica feita aos intermitentes é relacionada ao fato de que o tempo de espera não será considerando tempo a disposição do empregador para nenhum fim; que o empregado para conseguir renda mínima existente deverá trabalhar para diversos empregadores em contratos intermitentes. Também sendo bastante crítica a vagueza com a Reforma inseriu essa nova forma de contrato no ordenamento jurídico, sem estabelecer parâmetros claros.

Assim, embora essa forma de contrato possa criar diversos novos cargos no mercado de trabalho, deve ser avaliado com cautela tanto pelas empresas, como pelos empregados, uma vez que devem considerar seus interesses em se filiar a este contrato, e se isto não seria prejudicial no longo prazo.

Como acontece com todo novo instituto jurídico, ainda é preciso esperar sua consolidação com a interpretação que será dada pelos operadores do Direito, bem como o entendimento que os Tribunais darão a matéria ao julgarem os casos concretos que por ventura chegarem ao Poder Judiciário.

Por fim, com relação às alterações nas relações de trabalho das

mulheres, especificamente no que concerne ao seu trabalho em ambiente insalubre, a Reforma Trabalhista tentou inserir na legislação disposição que apenas retirava a mulher de ambiente insalubre, em caso de gestação e lactação, se esta apresentasse atestado de seu médico recomendando o afastamento.

Este ponto foi bastante debatido entre os doutrinadores e operadores do Direito e considerado um dos mais polêmicos da Reforma Trabalhista, uma vez que, supostamente, violava direitos constitucionais à saúde e segurança do trabalho, podendo trazer consequências maléficas a saúde das crianças.

O primeiro ponto a ser considerado quando se analisa esta questão é o direito da criança e não apenas da mulher; a criança tem direito ao seu desenvolvimento saudável e, por este motivo, a sua mãe é retirada de um ambiente insalubre durante a gestação e lactação para não afetar a saúde e desenvolvimento saudável da criança. Lógico que, regra geral, toda mulher quer que seu filho nasça saudável, e não seja exposto a agentes nocivos a sua saúde, mas ao afastar a criança do ambiente insalubre, o legislador pensou no bebê e não na mãe.

Assim, não é possível debater a autonomia da mulher em optar em pegar um atestado para se retirar de um ambiente insalubre durante a gestação e lactação, ou, em entender que aquele ambiente não fara mal a sua saúde e permanecer nele durante a gestação e lactação, quando o direito em debate não é só dela, mas sim da criança, que precisa da tutela do Estado, por ainda não ter discernimento para participar da discussão.

Neste ponto, discorda-se do Ministro Marco Aurélio no ponto em que este diz que é fácil conseguir um atestado, porque não é tão fácil assim, a gestante/lactante neste caso, teria que conseguir os documentos que comprovassem seu trabalho em ambiente insalubre para requerer o afastamento, uma vez que profissionais da saúde sérios não saem distribuindo atestados por aí.

Deste modo, entende-se que o Supremo Tribunal Federal acertadamente ao retirar a exigência de atestado para que as mulheres pudessem se retirar dos ambientes insalubres, uma vez que isto feriria um direito constitucional a saúde e

desenvolvimento saudável da criança, tratando-se de um direito que supera a liberdade econômica da mulher.

Ao término da presente pesquisa é possível concluir que a reforma trabalhista teve grandes impactos nas atuais relações de trabalho, refletindo nos seus princípios e alterando mais de cem artigos na CLT.

As três principais mudanças aqui elencadas e os seus reflexos nas novas relações de emprego e de trabalho são apenas pequenos pontos que com certeza ao longo dos próximos anos vão impactar de forma contundente no direito ao trabalho e emprego como um direito fundamental protegido pela nossa Constituição.

Se os resultados esperados pelo legislador e pelo poder executivo de aumentar o número da contratação de empregados e também a oferta do emprego no Brasil ocorrerão, só o tempo dirá. O que se pôde observar nessa pesquisa é que as mudanças ocorridas foram bastante significativas e alterou os direitos e os princípios norteadores do direito trabalhista brasileiro e em especial nesses três institutos aqui analisados.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. Imprensa: São Paulo: LTr, 2013.

BRANCO. Ana Maria Saad Castello; SAAD, José Eduardo Duarte. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. São Paulo: LTDA, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 10. jun de 2020.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15. Jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora Gen, 2019.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr: Ed. Da Universidade de São Paulo, 1980.

FREIRE. Eric Vinícius Campos Freire. **Trabalho Escravo: Uma análise do conceito jurídico da antiguidade até a contemporaneidade** **Conteúdo Jurídico** . Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53911/o-trabalho-escravo-uma-anlise-do-conceito-juridico-da-antiguidade-at-a-contemporaneidade>>. Acesso em: 30. Mai. 2020.

FRIAS, Emerson. **Principais Objetivos da Reforma Trabalhista**. In: Audifiscal. Disponível em: <https://www.audifiscal.com.br/artigo/principais-objetivos-da-reforma-trabalhista#:~:text=A%20Reforma%20Trabalhista%20tem%20como,jurídica%20na%20relações%20de%20trabalho>. Acesso em 16 jun de 2020

MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. e 19. ed. São Paulo: LTr, 1999 e 2000, v. 1 e 2.

MASSON, Nathália. **Manual De Direito Constitucional**, 3ª ed. Salvador: Editora JUSPodvim, 2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 3. ed., 16. ed., 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 11. Jun. 2020.

REZENDE, Marília Ruiz. Constituição de 1934. In: Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/constituicao-de-1934/>. Acesso em 17 jun de 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 2. ed. e 3. ed. São Paulo: LTr, 1998, 2007.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

TUROLA, Rodolfo. **Uma Breve História dos Direitos do Trabalho**. In: Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/> Acesso em: 10 jun de 2020.