

REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS SOCIOLÓGICOS, PSICOLÓGICOS, FILOSÓFICOS, ECONÔMICO-POLÍTICOS E JURÍDICOS DOS NOVOS DIREITOS

BERGMANN, Rafaela Bülow^{1*}
MOREIRA, Álisson Gularte¹
OLIVEIRA, Rosângela Belote de¹
OLIVEIRA, Tiago Damé¹
SILVA, Cristóferon Medeiros¹
BITTENCOURT, Patrícia Xavier²
KOPPER, Quêlen²
LUCAS, Lisandra Silva²
SILVEIRA, Sergio de Souza²
ZAGO, Antonia²

RESUMO: Este trabalho procurou realizar um levantamento das principais e mais polêmicas mudanças da reforma trabalhista, buscando por uma resposta se a reforma traz ou não benefício ao dito "novo perfil" do trabalhador. O trabalho foi realizado antes da vigência da reforma. Foram entrevistados dois advogados, representando maior e menor proximidade com a área do Direito Trabalhista. A análise se baseou nas respostas das entrevistas, em revisão exploratória sobre o assunto, e nas informações presentes na mídia de forma geral. Conclui-se que, apesar de ser uma expectativa e de não existirem casos concretos para serem analisados sobre a reforma, existe uma maior tendência de que as alterações da lei desequilibrem a relação entre empregador e empregado, prejudicando este último. Para que este trabalho contribua para a sociedade, foi feita a publicação dos resultados nas redes sociais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Novos Direitos; Reforma.

ABSTRACT: This paper sought to make a survey of the main and most controversial changes of the labor reform, seeking an answer if the reform benefits, or not, the "new profile" of the Brazilian worker. The paper was confectioned before the validity of the law. Two lawyers were interviewed, representing greater and lesser proximity to the area of Labor Law. The analysis was based on interview responses, in an exploratory review on the subject, and on the information present in the media in general. It is concluded that, although this is an expectation and there are no concrete cases to be analyzed about the reform, there is a greater tendency for the changes in the law to unbalance the relationship between employer and employee, harming the employee. In order to contribute to the society, these work results were published on social networks.

Keywords: Labor Law; New Rights; Reform.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sofreu, em julho de 2017, mudanças profundas marcadas por uma oposição bem definida de opiniões. Por um lado, há quem aponte que a CLT já não mais atende a figura trabalhista. Alegam que a falta de versatilidade da lei culmina na informalidade dos trabalhadores que hoje exercem as mais diversas modalidades de empregos. Referem que os modelos atuais não se caracterizam mais pela

¹ Discentes do Curso de Direito, Nível 2 2017/2- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso de Direito, Nível 2 2017/2 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

*E-mail para contato: bergmann.rafa@gmail.com

grande concentração de empregados dentro de um único ambiente e exercendo funções típicas, mas sim por uma globalização acentuada, por novas tecnologias e pela compartimentalização e desconcentração do processo produtivo, o qual pode ser realizado até mesmo no ambiente domiciliar ou pelo teletrabalho (ROBORTELLA, 2017). No polo oposto, destaca-se a ideia dos que inadmitem a prevalência do "negociado sobre o legislado", visto que na reforma as normas estabelecidas via contratos acabam se sobrepondo ao conteúdo mínimo protegido pelo ordenamento jurídico: questões que tangem à saúde, segurança, jornada de trabalho, matéria salarial, entre outras, mesmo estabelecidas intra Constituição (DUTRA, 2017).

Dos 922 artigos da CLT, mais de 100 foram alterados na sua mais nova versão, tornando impossível, em um curto projeto, discorrer sobre todas as mudanças. Cabe, entretanto, neste trabalho, comentar e explorar as mudanças mais polêmicas: férias, jornada de trabalho, tempo na empresa (efetivo exercício), descanso intrajornada, trabalho intermitente, trabalho remoto, imposto sindical e as convenções e acordos coletivos.

Ao inserir sob discussão as principais polêmicas referidas acima, pretende-se: discorrer filosoficamente sobre os aspectos de justiça das mudanças; transpor a disciplina de psicologia no que tange à qualidade de vida no trabalho; debater os direitos trabalhistas acerca do Estado moderno e do constitucionalismo atual; refletir sobre os fatos sociais que levaram a estes novos direitos, utilizando a sociologia jurídica como base; relacionar os direitos de personalidade à nova conformação dos direitos trabalhistas e, por fim, verificar os impactos dos novos direitos na economia política. A partir da análise realizada, pretende-se concluir se os aspectos tratados são ou não benéficos. Para realizar a pesquisa, adotou-se uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, que buscou informações através de revisão bibliográfica exploratória, vídeos e entrevistas disponíveis na mídia sobre o assunto. Aplicou-se também entrevista semiestruturada, acompanhada do Termo de Consentimento.

2 DESENVOLVIMENTO

Nos subtítulos que seguem, serão detalhados o referencial teórico, a metodologia empregada e os resultados encontrados. O trabalho foi realizado previamente à vigência da reforma trabalhista, em meados de julho de 2017, levantando, à época, as principais mudanças a serem abarcadas pela antiga CLT.

2.1 Referencial Teórico

Inicialmente, pode-se constatar aquilo que há de mais destaque frente à reforma: as convenções e acordos coletivos e a sobreposição das negociações sobre os princípios legais protegidos pela CLT. Nas palavras de Samuel Pereira, em entrevista (*apud* PORTELA, 2017):

Essa reforma enfraquece a legislação que ampara o trabalhador, a qual foi construída numa perspectiva de que o trabalhador merece uma proteção por parte do Estado, tendo em vista que é a parte economicamente mais fraca. Inclusive, a atual legislação já permite a negociação coletiva através de acordos e convenções, mas dentro dos limites estabelecidos pela CLT, que trata de direitos trabalhistas indisponíveis.

Já em relação ao período de férias, predominam as negociações sobre a determinação fixa da lei. A nova redação da lei prevê que, por negociação entre empregado e empregador, o período de férias pode ser usufruído em 3 parcelas, sendo um dos períodos maior que 14 dias e os outros dois tendo, no mínimo, 5 dias. Essas condições valem mesmo para trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50. Além disso, no regime parcial de trabalho (até 5 horas de trabalho por dia), os empregados passam a ter os mesmos 30 dias, e o mesmo direito de converter até 10 dias de férias em abono pecuniário. No regime de trabalho intermitente, as férias serão proporcionais ao tempo trabalhado com acréscimo de um terço (BRASIL, 2017a).

Sem dúvida, a flexibilização do período de férias parece ser benéfica tanto para empregado quanto para empregador, que poderão decidir sobre o período como melhor convir. Por outro lado, a crítica aponta que o fato de reduzir tanto o período de férias afeta parâmetros médicos, estabelecidos historicamente na construção da CLT. Ou seja, a nova regra poderia vir a ferir normas de segurança e saúde, o mesmo que aconteceria no caso da prevista possibilidade de negociação do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 minutos (NEITSCH, 2016).

A jornada de trabalho também passa a ser mais flexível e regida por acordo. Os limites, antes colocados para até 8h por dia, são agora de até 12h, com 36 horas de descanso, não podendo ultrapassar 44 horas semanais e 220 horas mensais de trabalho. Importante ressaltar que o empregador não pode alternar o funcionário entre turnos de 8 horas e turnos de 12 horas, devendo seguir o regime explícito no contrato. Evidentemente, algumas categorias não poderiam fixar turnos em limites máximos de 12 horas, visto serem incompatíveis com tal situação, como é o caso do teletrabalho (CALDAS, 2017a). A grande crítica é que o trabalhador poderá ter que optar pelo regime de trabalho mais favorável ao empregador, sob

pena de ser demitido, visto que o período é decidido por "acordo", e não mais protegido e fixado pela lei. Alguns críticos à mudança consideram o novo regime comparável à escravidão e inconstitucional, devido ao período máximo de jornada na Carta Magna. Entretanto, outros apoiam e defendem até mesmo o favorecimento do regime ao empregado (PORTELA, 2017).

Na modalidade intermitente, não regida anteriormente pela CLT, o trabalhador passa a ser remunerado pelo trabalho prestado. Receberá pela jornada ou diária e, de forma proporcional, receberá férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, previdência, 13º salário, descanso semanal obrigatório e hora extra, quando for o caso. O menor regime de horas previsto anteriormente na CLT era o regime Parcial, de 25 horas semanais, já a nova categoria não impõe limites ao período mínimo a ser trabalhado, mas deve seguir os limites máximos semanais, de 44 horas (PORTELA, 2017, CALDAS, 2017b). O contratado pode ficar à disposição do contratante, aguardando o chamamento para o serviço, mas não é obrigado a aceitar o serviço. Outra importante característica é que esse tipo de trabalho se diferencia da contratação de autônomos, pois define que o trabalhador deve ter uma relação de subordinação com a empresa contratante (CALDAS, 2017b).

Mais uma vez, o posicionamento dos defensores da reforma é de que esse tipo de contrato flexibiliza tanto o empregado quanto o empregador, mantém garantias (férias, FGTS, etc) e ainda reduz a informalidade dos contratos. Por outro lado, os críticos referem potencial abuso por parte das empresas, visto que pode haver contratos incertos e de mão de obra barata. O trabalhador não sabe quando será realmente chamado para executar seus serviços, e precisará de mais de um contrato para garantir o mínimo de recursos para a sua subsistência. A jornada intermitente estaria fomentando a precarização do trabalho (CALDAS, 2017b).

Ponto também controverso é a regularização da modalidade trabalhista "teletrabalho". Chamado também de *home office*, será mantido por empregador e empregado através de contrato individual de trabalho, o qual deverá especificar quais as atividades são realizadas pelos funcionários, em ambiente diverso daquele da empresa, utilizando tecnologias específicas. Ainda, deverá constar no contrato a responsabilidade pela aquisição ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessária para a prestação do trabalho remoto (BRASIL, 2017a). O benefício relacionado ao tema sustenta-se no fato de as empresas terem mais liberdade e segurança jurídica na contratação de empregados nessa modalidade. A crítica define-se no quesito de não ocorrer pagamento de serviço extraordinário para esta modalidade

trabalhista, nem haver controle da empresa sobre as questões de saúde e segurança do trabalhador.

Quanto ao tempo de deslocamento, a reforma trouxe uma improvável mudança, em que a redação antiga apontava para a seguinte orientação:

Art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (BRASIL, 1943).

A reforma, que vem de encontro ao entendimento jurisprudencial já consolidado, através da Súmula nº 90, da egrégia Corte Superior da Justiça Trabalhista, expõe que o tempo de deslocamento, chamado de horas *in itinere*, não será computado como tempo trabalhado até a efetiva ocupação do posto de trabalho, desta maneira não há remuneração ou contagem para qualquer fim do tempo gasto em transporte de qualquer natureza (BRASIL, 2005). Esta mudança foi alvo de emenda requerendo a rejeição e, por conseguinte, a supressão da alteração, ainda na elaboração da lei, no Senado Federal. Todavia, acabou vencido o requerimento e encontra-se, então, na lei vigente (BRASIL, 2017b). De um lado, há declarações de flagrante redução de direitos dos trabalhadores. De outro, observações de que as horas *in itinere* contavam como horas trabalhadas e acresciam em excesso à jornada de trabalho, computando-se como horas extras sobrecarregando o empregador com este encargo (BRASIL, 2017b; OTA, PINTO, 2009).

O último ponto a ser abordado refere-se à contribuição sindical. A reforma traz em seu texto a não obrigatoriedade do imposto, recolhido anualmente. A partir de novembro, só poderá ser recolhido o montante daqueles funcionários que derem autorização expressa para isso. Enquanto o lado defensor da reforma, movido pela opinião de Rogério Marinho (relator), argumenta que o número exorbitante de sindicatos movimenta mais de três milhões e meio de reais e a ineficiência de mais de 17.000 sindicatos, aqueles que se posicionam contra a reforma referem que o poder de negociação dos trabalhadores com certeza irá enfraquecer ao retirar a contribuição obrigatória. Ressalta-se, entretanto, que o montante dos valores sindicais arrecadados não revertia exclusivamente para financiamento das entidades sindicais, sendo distribuído da seguinte forma: "60% para os sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações e 20% para a chamada 'conta especial emprego e salário', do Ministério do Trabalho". O recurso disponível ao Ministério do trabalho poderia custear alguns programas,

tais como seguro-desemprego e financiamento de ações para desenvolvimento econômico, resultando na geração de emprego e renda (MENDONÇA, 2017).

2.2 Metodologia

Para desenvolver este trabalho primeiramente procurou-se em reportagens na mídia, em artigos e em entrevistas de profissionais da matéria, disponíveis online, quais os pontos mais polêmicos relacionados aos novos direitos trabalhistas. Construiu-se o referencial teórico com base nos novos direitos aplicados em 120 dias da data de publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A partir do referencial teórico e dos objetivos expostos de acordo com cada disciplina, buscou-se elaborar um questionário semiestruturado para realização de entrevista com dois profissionais do direito em Bagé/RS. A entrevista (Apêndice 01 e 02) foi aplicada, em conjunto com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, à Prof.^a Dr.^a Bruna Teixeira Valério e ao Dr. Nataniel Falconieri de Almeida, ambos advogados, a primeira atuante na área de Direito Trabalhista, o segundo atuante em outras áreas do Direito, membro do Conselho Regional da Ordem dos Advogados do Brasil. Com base no referencial teórico, nas entrevistas realizadas e na análise de cada objetivo, intuiu-se chegar a uma conclusão que responda se os aspectos tratados são ou não benéficos. Para que este trabalho contribua para a sociedade, será feita a publicação dos resultados nas redes sociais, através do Diretório Central dos Estudantes (DCE) da Faculdade Ideau/Bagé, bem como divulgação do material instrutivo no mural de cada sala de aula (Apêndice 03).

2.3 Análise dos Resultados

2.3.1 Aspectos filosóficos da aplicação dos novos direitos trabalhistas

Não há como tratar da filosofia das relações de trabalho sem mencionar Karl Marx. O filósofo alemão traçou as ideias iniciais que definem o valor do trabalho humano incutido na mercadoria. A sua concepção mais famosa sustenta que as sociedades progridem através da luta de classes, estando de um lado a classe trabalhadora e do outro os empregadores. Além disso, Marx defende que o Estado foi criado primordialmente para proteção do interesse da classe dominante, apesar de, figurativamente, representar o interesse comum (MARX, 2004).

Foi no contexto da Revolução Industrial que a luta entre classes resultou no requerimento de uma maior proteção ao seio trabalhista. Foi daí que surgiram as primeiras medidas de direito direcionadas à proteção do trabalhador. No Brasil, tal revolução apresentou reflexos no final do século XX, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Justiça do Trabalho, além dos sindicatos. Com a devida proteção, o valor do trabalho é promovido de uma situação de precariedade e submissão, para o patamar de dignidade, posteriormente vinculado à Constituição Cidadã de 1988 (BRASIL, 1988; BRASIL, 2014).

Diversas mudanças foram atreladas à CLT nas últimas décadas, fato necessário para comportar alterações sociais indiscutíveis, como a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, a equiparação dos direitos dos trabalhadores rurais aos urbanos, a inclusão de pessoas portadoras de deficiências, além da garantia dos direitos dos empregados domésticos, entre outras. De longe, é impossível afirmar que a legislação original, de 1943, não passou por mudanças sociais necessárias ao longo de mais de 70 anos (TRT 24ª REGIÃO, 2013).

No que tange à história, extraímos que, de uma situação de exploração e degradação, surgiram aspectos humanitários defendidos pelo direito, representando o papel do Estado na intervenção e proteção da classe que mais necessita. A atual reforma trabalhista pretende romper com esse aspecto, sobre perspectiva de uma situação igualitária entre empregado e empregador, auxiliando assim o desenvolvimento econômico (prevalencendo o negociado sobre o legislado, conforme tratado no referencial teórico). Já dizia Marx, entretanto, que as relações trabalhistas se davam com base na exploração do trabalho humano em prol da lucratividade (MARX, 2004). Segundo o autor, os proprietários acabam por buscar o aumento do seu rendimento pela redução do rendimento dos trabalhadores. Então, a grande questão que aqui permeia é: não estaria sendo essa relação de exploração e lucro a ideia central do afastamento do Estado das relações trabalhistas, ou seja, protegendo por excesso o capital em vez do trabalhador?

Por outro lado, a teoria de Marx não defende que o progresso tecnológico acarreta, também, a criação de novos postos de trabalhos. Sobre essa perspectiva, contesta-se a colocação anterior: estaria o Estado criando uma oportunidade para adequar as novas necessidades sociais das relações de trabalho?

Nesse sentido, inserem-se no contexto da reforma trabalhista os conceitos de busca pela justiça. A percepção de justiça não é assunto novo. Platão já dizia que primeiro os homens deveriam buscar uma "cidade justa", para depois "aplicar esse conhecimento à alma

individual" (GOMES, 2008, p. 5). Ainda no conceito Platônico e, posteriormente, de Aristóteles, imputa-se que a justiça faz parte de um saber filosófico que, para suceder um bom governo, deve estar permeando as leis (GOMES, 2008, p. 7; 26). Outros autores, como Miguel Reale também procuraram definir o conceito de justiça, sendo que este reflete os fundamentos do próprio direito (GOMES, 2008; MELLO, 2008).

Numa perspectiva mais atual, destaca-se, na filosofia, o nome de Amartya Sen, cujo conceito de justiça, e mais especificamente justiça social, deve ser baseado na igualdade de capacidades. Voltadas aos conceitos de economia filosófica, essas capacidades se referem à liberdade de escolhas legítimas, genuínas, não forçadas. A liberdade de escolhas de uma pessoa está diretamente relacionada às suas ações em busca de qualidade de vida e bem-estar, e o bem-estar se reflete na busca por justiça social. Para Sen, as pessoas têm características diversas, contextos diversos e por isso, numa análise de justiça, é importante considerar fatores como satisfação, felicidade, situação de renda, mas, mais que isso, é preciso considerar que as pessoas, naturalmente desiguais, tenham oportunidades distribuídas de forma que elas consigam realizar escolhas de diferentes formas de vida, conforme seus valores próprios, que tragam, para si, bem-estar (COSTA, CARVALHO, 2012). Nesse diapasão, pode-se refletir sobre a reforma trabalhista num sentido novo de ampliação da capacidade de escolhas entre empregados e empregadores, contrapondo redução de proteções e aumento da exploração discutida anteriormente.

De acordo com o item 2.1 deste trabalho, há diversas perspectivas a serem analisadas sobre a perspectiva de justiça da reforma, que ora parecem servir ao benefício e ora ao malefício ou do trabalhador ou do empregador, e percebe-se ser impossível a tomada de decisão em análise prévia à aplicação material e fática desses novos direitos. Nesse sentido, para contribuir com o assunto, podem ser consultadas as opiniões dos entrevistados deste trabalho, no Apêndice 02, os quais apontam para a ausência da justiça na nova lei.

2.3.2 Novos direitos trabalhistas na visão da psicologia: qualidade de vida no trabalho

Com a modificação ocorrida nas Leis Trabalhistas, profissionais de áreas diversas relatam sua insatisfação pela redução de direitos do trabalhador. Na visão da psicologia, a qualidade de vida do trabalhador pode reduzir, ocasionando, então, a vulnerabilidade às doenças psicológicas, como por exemplo, a Síndrome de Burnout, que tem como principais

causas: esgotamento físico e mental, acúmulo de tarefas, cobranças excessivas, entre outras. Conforme discutido previamente neste trabalho, os vínculos precários de trabalho podem acarretar imposição de pressões aos trabalhadores que terão de aumentar a carga de trabalho, em turnos acordados em contratos de trabalho, sem um mínimo de proteção à sua saúde física e psicológica (PONTES, 2015). Em um século em que predominam as doenças laborais por excesso de trabalho, é de fundamental importância a caracterização da qualidade de vida:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMOMGI- FRANÇA, 1997).

É possível conjecturar que as mudanças terão consequências negativas na QVT, aumentando a rotatividade e até mesmo o absenteísmo nas empresas. Podem, também, diminuir a produtividade e a satisfação nas tarefas, bem como causar danos psicológicos aos funcionários, arriscando um maior índice de evasão, uma vez que estes poderão ser bastante prejudicados com as mudanças. Como aduz Thiago Bagatin, presidente do Sindicato dos Psicólogos do Estado do Paraná (Sindypsi PR, 2017):

Quando a reforma aprova que a negociação vale mais que a lei e, ao mesmo tempo, enfraquece os sindicatos, o recado é claro: os trabalhadores vão ter menos possibilidades de negociar e conquistar direitos [...].

Apesar de flexibilizar determinadas relações, algumas alterações não condizem com a manutenção de direitos historicamente adquiridos pelos trabalhadores (SILVA, 2017). Segundo os entrevistados neste trabalho, é possível ainda que os trabalhadores se submetam à insatisfação no trabalho, agregada às doenças psíquicas laborais, para afastar uma possível condição de miséria (Apêndice 02).

2.3.3 Novos direitos trabalhistas e Estado moderno: a constituição

Os princípios constitucionais são o alicerce do ordenamento jurídico, dada a sua importância na aplicação do direito e das garantias dos direitos fundamentais e sociais pelo Estado. Por isso a preocupação com o trabalhador está demonstrada na Constituição de 1988 e

ocupa uma posição de destaque nos artigos 6 a 11, no Capítulo dos “Direitos Sociais”, onde se observa a clara necessidade de assegurar a igualdade de condições entre trabalhadores e empregados nas relações jurídicas. Justamente para regular essas relações trabalhistas, de acordo com o art. 5º da Constituição, que diz: “Todos são iguais perante a lei”, surge o Direito do Trabalho, sendo uma proteção Estatal ao trabalhador, ou seja, a pessoa humana (CAPELARI, 2009). À luz da Constituição, o princípio da dignidade humana está intimamente ligado com o valor social do trabalho, sendo este intrínseco ao ser humano.

Partindo-se dessa premissa da teoria dos Direitos Fundamentais, para que o ser humano possa viver com dignidade, não somente pela sua subsistência, mas com a realização plena através de suas conquistas pessoais, os ideais de trabalho e dignidade humana são indissociáveis e devem estar em conformidade com a interpretação e a aplicação das normas legais e condições contratuais de trabalho (ALMEIDA, FUKUOCA, 2017).

Com relação aos novos direitos estabelecidos pela reforma trabalhista, é um engano o argumento de que a CLT é obsoleta e não atinge a realidade. Há anos esse argumento vem sendo utilizado para justificar uma possível reforma, mas não considera que a versão original da CLT, aprovada por Vargas, já sofreu inúmeras modificações. Não se pode negar, entretanto, que haja pontos polêmicos que evidenciam a necessidade de compreensão a respeito das mudanças globais e dos anseios dos empreendedores e trabalhadores (FILHO, 2017). Sob a ótica brasileira, na reforma trabalhista permanece o princípio da proteção não somente na relação individual de trabalho, mas também na criação de normas que sejam suficientes para a igualdade das partes diante da supremacia econômica do empregador, aplicadas não só ao legislador do Estado, mas também aos setores sindicais e às empresas. Cabe, então, a tarefa de procurar uma interpretação menos prejudicial ou a que comporte maiores benefícios aos trabalhadores (COLNAGO, 2017), o que, na opinião dos profissionais do direito que trabalham com o assunto, consiste na busca do magistrado pela aplicação dos princípios de Proteção, já que a reforma deixa a desejar no quesito de igualdade entre os postos de empregado e empregador (Apêndice 02).

2.3.4 Abordagem sociojurídica da reforma trabalhista

Conforme supracitado, este trabalho não visa esgotar todas as discussões sobre o assunto reforma trabalhista. Talvez, mais do que respostas, algumas perguntas serão feitas;

entretanto há de se considerar que a indagação sobre fatos sociológicos é uma das funções da Sociologia.

Discute-se, neste trabalho, a possibilidade de estar surgindo um novo tipo de trabalhador. Todo esse processo não só de reestruturação produtiva bem como da diminuição dos empregos culmina com uma modificação significativa dos postos de trabalho dentro das empresas (DIAS, 2010). Cada vez mais o novo trabalhador precisa se desdobrar, articular, fazer além do que foi estritamente treinado para fazer. Aqueles que não se adaptam perdem espaço, arriscando a tornarem-se "mais um número" nas tristes estatísticas do desemprego. Sobre isso colabora Reinaldo Dias:

O trabalho teve seu perfil completamente modificado em relação ao perfil exigido no período industrial. Agora, o profissional deve ser flexível, adaptável, crítico, criativo, bem informado, com domínio da informática e das tecnologias de informação, além de ter uma visão multidisciplinar ou uma visão de todo o sistema. O conhecimento passa a ser a matéria-prima fundamental, e não mais apenas as habilidades técnicas (DIAS, 2010, p. 312).

Num contexto de modernidade líquida, onde as relações estão em constante mudança, minadas de trocas de conceitos de capital e mão-de-obra e infladas pela adoção de uma síndrome cultural consumista, é natural que as empresas, ao buscarem por maior lucratividade, pressionem o Estado por mudanças em sua estrutura jurídica, no que tangem os direitos do trabalho (BAUMAN, 2008).

O Estado, movido por esse perfil do trabalhador e pela pressão socioempresarial, buscou por mudanças. Entretanto, o PL 6787/2016 proposto pelo Executivo é, de certa forma, inexpressivo no que se refere ao clamor popular. Como poderia um presidente com aprovação popular de 14% e reprovação de 39% em Outubro de 2016 (segundo o IBOPE) representar a vontade do povo e apresentar, em 23 de Dezembro do mesmo ano, um projeto que tem a magnitude de mudar, em muito, os direitos dos trabalhadores? É essencialmente necessário que se atente para o fato de o PL 6787/2016 ter sido apresentado nas vésperas dos festejos natalinos, quando a atenção do povo permanece distante da vida política ativa, fato que poderia ter sido uma manobra para prejudicar a tomada de consciência sobre o que tratava a reforma (MATOSO, 2016).

Alguns impactos sociológicos só podem ser medidos posteriormente à aprovação de determinadas normas, porém, cabe ressaltar que estudos prévios poderiam ter sido feitos no campo social em prol de uma melhor definição dos impactos e justificativas da reforma. Pela celeridade com que o projeto se tornou a Lei Ordinária 13467/2017, pode-se notar que não foi

traçado um debate pleno com a população sobre o tema, colocando em pauta o questionamento: o novo contexto legal realmente representa a necessidade da população trabalhista?

Desconfia-se de que o governo precisava “pagar” pelo apoio recebido de grupos de empresários, sobretudo de São Paulo, e a reforma trabalhista obteve força político-governamental para sua justificativa, não sendo essa força puramente sociológica. Soma-se a isso o possível agravamento da questão sindical (MENDONÇA, 2017), uma manobra para enfraquecimento da representação trabalhista.

É interessante ressaltar, também, que se encaixa na questão sociológica o perfil do novo trabalhador na modalidade *home office*, abordada no referencial teórico deste trabalho. Ao que parece, a relação do empregador e empregado torna-se injusta com a reforma, cujo texto prevê que estarão sob contrato as responsabilidades de “aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários à prestação do trabalho”, sem quaisquer contrapartidas ao trabalhador, que poderia ter garantida a participação nos lucros da empresa, por exemplo (Apêndice 02).

Por outro lado, discute-se que não existe realmente um novo perfil do trabalhador, uma vez que, se não fosse pela própria pressão da CLT, nunca seriam garantidos direitos mínimos a esta categoria, fato que parece não ter mudado (Apêndice 02).

2.3.5 Direitos de personalidade e sua conformação em relação aos direitos trabalhistas

Partindo dos direitos fundamentais, de envergadura constitucional, incluindo a dignidade da pessoa humana, princípio do mais alto grau axiológico, como já bem asseverado no item 3.3 deste trabalho, tem-se também o rol de direitos humanos, os quais se baseiam no princípio de respeito pelo indivíduo. Em conjunto, adquire-se uma ampla noção sobre direitos da personalidade, havendo certa vinculação entre aqueles e estes e fazendo cair por terra a velha dicotomia que diferenciava o direito público do direito privado (ROSENVALD, 2017). Assim, temos que os ilimitados direitos de personalidade são atributos de toda pessoa e que, na esfera civil, começam no nascimento com vida, segundo dispõe o art. 2º do Código Civil de 2002.

Em vista disso, que toda pessoa detém prerrogativas e direitos, os quais devem ser observados, é essencial dizer que o direito ao trabalho e, mais além, o direito ao trabalho

devidamente regulamentado e delineado de acordo com as particularidades de cada situação, deve ser respeitado, seja pelo empregador, seja pelas cortes trabalhistas, seja pelo legislador ordinário, e até mesmo pelo constituinte (BRASIL, 1988).

Assim, pressupondo que as reformas trabalhistas propostas são realmente necessárias e que sem elas a legislação trabalhista não atenderia às demandas da sociedade, há de se garantir que direitos basilares não sejam violados. Exemplifica-se a violação ao direito à integridade física por rotinas de trabalho extenuantes em *home office*, sem a devida ergonomia e preparo biomecânico do local de trabalho, ou por períodos de deslocamento longos sem a devida retribuição. Exemplifica-se, também, a violação ao direito à integridade psíquica, possivelmente violado tanto pelo desgaste causado pela instabilidade salarial decorrente da flexibilidade e mutabilidade de planos de carreira, quanto pelas sobreposições de “acordos” entre empregadores e trabalhadores (BRASIL, 2017a).

Na esteira desse pensamento, a reforma trabalhista nos trouxe, de forma inovadora, a inclusão do art. 223-G na CLT, o qual limita a possibilidade de indenização por danos morais, vinculando a indenização ao salário contratual do ofendido. Dessa maneira, vemos uma flagrante restrição à reparação de um dano extrapatrimonial, decorrente dos direitos da personalidade, conforme explanação pontual e assertiva de Nelson Rosenvald e Cristiano Farias, 2017³. Segundo a entrevistada neste trabalho Dr. Bruna Valério, trata-se de flagrante violação do direito à dignidade da pessoa humana (Apêndice 02), pois a tarifação da indenização por danos morais vai “contra decisões já delineadas do STF [...] é uma vulgarização à própria existência, negando a importância da tutela do direito à dignidade da pessoa humana, limitando-se unicamente em estabelecer o *quantum* à vítima”, traz ainda que tal limitação poderia incentivar as ações que dão ensejo ao dano moral, pois se o empregador estivesse disposto a pagar o preço, poderia fazer isso a seu bel-prazer.

Em outro giro, é possível que as atualizações legais atendam às mudanças nos meios de trabalho e nos vínculos trabalhistas, do mundo fático, de forma benéfica e sem violar qualquer preceito fundamental da pessoa natural, sendo que apenas as aplicações práticas das inovações é que poderão evidenciar a violação ou não dos direitos mais básicos dos indivíduos. Como aduz o Dr. Nataniel de Almeida (Apêndice 02), pode até haver maior

³ A respeito do valor da indenização a ser fixado pelo juiz, vale destacar a impossibilidade de estar adstrito aos limites previamente tarifados em diplomas legais, uma vez que a *Lex Fundamental* agasalhou a indenização por dano moral de forma ampla e irrestrita, sendo incompatível com a Carta Maior qualquer limitação indenizatória.

segurança jurídica, uma vez que os mais diversos tipos de contratos de trabalho ficarão sujeitos a regras mais específicas, à luz da legalidade, deixando menor espaço para interpretações dos Magistrados e delimitando os direitos que os trabalhadores detenham.

2.3.6 Impactos dos novos direitos trabalhistas na economia política

O cenário político e econômico de surgimento da CLT foi de uma crise, que começou na abolição da escravatura, e, posteriormente, sucedeu-se com a industrialização, a qual aumentou consideravelmente o número de pessoas desempregadas. Foi um período em que a falta de regulamentações jurídicas permitiu que os trabalhadores se sujeitassem a condições precárias de labor. Pouco a pouco a história foi consagrando proteção aos trabalhadores explorados, seja através de movimentos inspirados nas greves e revoltas sociais dos empregados ingleses (na Revolução Industrial), seja através dos textos constitucionais brasileiros. O ápice histórico dessa proteção se materializou pelo Decreto-Lei nº 5.452, de maio de 1943, que criou a CLT, sancionado pelo então presidente, Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo e, mais tarde, pela Constituição Cidadã (TRT 24ª REGIÃO, 2013).

No contexto atual, para aprovação, a Reforma Trabalhista passou por três comissões no Senado Federal, sendo uma delas a de Assuntos Econômicos (CAE). Sob o pretexto de que a reforma afeta a economia do país, pode-se verificar que uma das justificativas apresentadas defende a flexibilização das leis devido ao alto índice de desemprego no Brasil. Entretanto, conforme demonstrado no referencial teórico deste trabalho, e pelo próprio contexto de surgimento da CLT, percebe-se que essa situação poderia levar os trabalhadores, que estão em uma situação vulnerável, à exploração (ROZÁRIO, 2017). Nas palavras do advogado Fernando Biagioni, a flexibilização se traduz em uma redução da intervenção do Estado e maior adaptação das normas jurídicas do trabalho à realidade socioeconômica atual. Por outro lado refere que o direito do trabalho existe justamente para a proteção dos trabalhadores, "tendo em vista a grande diferença do número de vagas de emprego e número de mão de obra existente no país, situação esta que expõe a necessidade da existência de leis mais rígidas que norteiem as relações de trabalho" (ROZÁRIO, 2017).

Como citado previamente, neste ano houve um alto índice de desemprego. Pode parecer natural que, em momentos de crise na economia, o desemprego aumente, dado que o raciocínio do ciclo econômico é lógico: as vendas das empresas acabam reduzindo, e, por

conta disto, não geram o montante de lucro esperado, enquanto mantêm o mesmo nível de gastos ou custos. Para a redução destes custos, as empresas demitem os seus funcionários. Mas, cabe frisar, uma crise não é o único motivo causador de desemprego, pois os vários campos da economia se expandem e contraem em ritmos bem diferentes, em sua normalidade, arrebatando ou dispensando mão de obra em momentos distintos. Além disso, a própria população, com suas diferenças de qualificações e aspirações, gera movimentos no mercado de trabalho, onde os mais eficientes acabam ficando nos cargos, uma vez que geram vantagem aos empresários e produzem mais pelos mesmos custos (SOUZA, 2009). Tais constatações incentivam a indagação de a reforma trabalhista ser realmente pautada em motivos econômicos, ou em busca de lucratividade pelo empregador.

As mudanças estudadas da reforma parecem desviar o objetivo de criação de um direito trabalhista com equilíbrio de capital e trabalho, de empregador e empregado. A reforma que nasceu, entre suas motivações, de uma crise econômica, parece incentivar relações de trabalho que aumentam o lucro e o capital das empresas, mas não necessariamente provocam um equilíbrio das relações de trabalho, de forma que resultem na melhoria do sistema econômico como um todo. Coloca-se em dúvida o real impacto na condição do desemprego, assim como se duvida de que essas relações, um tanto instáveis, possam apresentar potencial de reinvestimentos do salário recebido para além da subsistência.

Nas entrevistas realizadas neste trabalho, fica claro que a reforma possui expectativa de melhoria econômica, com um mercado mais dinâmico que regulamentará vários contextos das relações trabalhistas. Entretanto, tais aprimoramentos podem se consolidar permeando situações de vulnerabilidade e exploração do empregado (Apêndice 02). Apreende-se desses fatos que o trabalhador não deve ser inserido em uma empresa como um objeto ou uma coisa, mas deve ser inserido como pessoa, cuja dignidade deve ser protegida pelo Direito. A menor intervenção do Estado é uma situação, acima de tudo, política, que pode acabar instigando exploração do empregado, pelo menor preço, em busca do maior lucro.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, buscou-se por uma análise que respondesse se os aspectos tratados pela reforma trabalhista seriam ou não benéficos. Ao analisar o referencial teórico e as opiniões conflitantes encontradas, percebe-se que poderia haver um aspecto dubio, que ora beneficia o trabalhador, ora o empregado e, em alguns casos, até mesmo ambos. Entretanto, ao fazer uma análise mais aprofundada do assunto e, comparando com a opinião dos profissionais do direito, é possível avaliar que existe uma tendência mais negativa do que positiva da reforma analisada. Resumidamente, observou-se que: o contexto de igualdade e justiça da reforma mostra-se prejudicado por retirar demasiadas proteções do trabalhador; observou-se uma menor qualidade de vida no trabalho e uma saúde mental prejudicada pela nova conformação das relações de trabalho; notou-se o afastamento do Estado das relações de trabalho fazendo necessário que o magistrado amplie sua interpretação da nova norma na busca pela manutenção do rol mínimo de direitos dos trabalhadores e princípio da igualdade; observou-se o cerceamento dos direitos da personalidade, em especial da dignidade da pessoa humana, ao fixar valores para indenização por danos morais; avaliou-se a reforma como incompatível com os fatos sociológicos reais; e, por fim, observou-se a maior exploração do trabalhador como um objeto de lucro, por trás de uma justificativa de maior giro econômico.

É impossível garantir que os fatos aqui analisados sejam extrapoláveis para a reforma como um todo, mesmo porque foram pontuados apenas alguns assuntos mais polêmicos da reforma, o que pode ter dado certa tendência aos resultados. Deve-se ter em mente que todas as opiniões são meras expectativas das análises fáticas que passaram a ter curso em novembro de 2017. Ainda, não foi levantada nenhuma análise que visasse o empregador e as injustiças sofridas pelo seu lado nas relações trabalhistas, o que poderia ser interessante em trabalhos futuros. Pelo exposto, limitam-se os resultados a uma mera expectativa de que a reforma tende a desequilibrar a relação trabalhista, prejudicando o empregado. Ainda assim, é importante que os resultados encontrados sejam expostos à população, uma vez que é somente através do acesso à informação e reflexão sobre esta que se exerce a cidadania e a real efetivação dos novos direitos. Novos trabalhos com este tema também podem trazer informações mais precisas, visto que a reforma, ao tempo que este trabalho foi confeccionado, já passou por outras transformações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Vitor Hugo; FUKUOCA, Nelma K. Waideman. A (des)necessidade de regulamentação da dispensa coletiva no Brasil: uma análise sob a ótica do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. Santa Maria, v.12, n.1, p. 105-134, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/23705>>. Acesso em: 13 de ago. 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed. 2008. 197p.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943.

BRASIL. Evolução das relações trabalhistas. **Portal Brasil** [internet]. jul, 2014. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 11 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Seção 1. p.01.

BRASIL. Senado Federal. Gabinete do Senador Paulo Paim. **Requerimento nº 66/2017**. Brasília, DF, 06 jun. 2017b. Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5319709&disposition=inline>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula Nº 90. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**. Poder Judiciário, Brasília, DF, 25 abr. 2005.

CALDAS, Edson. Reforma trabalhista: como funciona o trabalho intermitente. **Época Negócios**, Editora Globo, São Paulo, SP, 23 jul. 2017b. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-como-funciona-o-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

CALDAS, Edson. Reforma trabalhista: o que muda na carga horária. **Época Negócios**, Editora Globo, São Paulo, SP, 15 jul. 2017a. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-o-que-muda-na-carga-horaria.html>> Acesso em: 11 ago. 2017.

CAPELARI, Luciana S. Trindade. Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em: 13 de ago. 2017.

Carla da Silva Pontes. Caracterização da síndrome de Burnout como doença do trabalho.

Revista Eletrônica [do] JUS.COM.BR. Teresina, jan 2015. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/35655/caracterizacao-da-sindrome-de-burnout-como-doenca-do-trabalho/1>>. Acesso em: 18 set. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Indisponibilidade e proteção dos direitos a partir da perspectiva do núcleo duro da normatividade trabalhista: bioética e sustentabilidade humana como limites à negociação coletiva. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, PR: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 6, n. 58, p. p.63-81, mar/abr, 2017. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=63>. Acesso em: 14 de ago. de 2017.

COSTA, Alexandre Araújo; CARVALHO, Alexandre Douglas Zaidan de. Amartya Sen: a ideia de Justiça. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 8, p. 305-316, 2012. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522012000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 out. 2017.

DIAS, Reinaldo. **Introdução à Sociologia.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 400p.

DUTRA, Renata Queiroz. Entre a Normatização Estatal e a Negociação Coletiva: Os Desafios da Proteção Social ao Trabalho. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, PR: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 6, n. 58, p. 100-125. mar/abr. 2017. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 ago. 2017.

FILHO, Georgenor de S. Franco. A próxima reforma trabalhista. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, PR: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v.6, n.58. p.48-54, mar/abr, 2017. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=48>. Acesso em: 14 de ago. de 2017.

GOMES, Alexandre Trvessoni; GAUDÊNCIO, Ana Margarida Simões; LOUREIRO, Ana Paula; SILVA, Antônio Sá da; GUIMARÃES, Aquiles Côrtes; Bruno Amaro Lacerda, Bruno Camilloto Arantes, et al. **O Fundamento do Direito: estudos em homenagem ao professor Sebastião Trogo.** Rio de Janeiro: Maria Augusta Delgado, 2008. 328p.

LIMONGI-FRANÇA, AnaCristina. **Qualidade de vida no trabalho** - conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política:** livro I / Karl Marx; tradução de Reginaldo Sant'Anna - 22ª ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. 966p.

MATOSO, Filipe. Governo Temer tem aprovação de 14% e reprovação de 39%, diz Ibope. **G1 Política.** out 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/10/governo-temer-tem-aprovacao-de-14-e-rejeicao-de-39-diz-ibope.html>>. Acesso em: 10 set. 2017.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Introdução à filosofia do direito, à metodologia da ciência do direito e hermenêutica contemporâneas: um atuar dinâmico da magistratura na perspectiva civil-constitucional: a (re)produção do direito.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos. 2008. 270p.

MENDONÇA, Heloísa. Fim do imposto sindical: faxina em sindicatos de fachada ou negociações fragilizadas? **El País O Jornal Global**. São Paulo, 25 abr. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/21/economia/1492726431_998946.html> Acesso em: 13 ago. 2017.

NEITSCH, Joana. Entenda as mudanças sobre férias na reforma trabalhista. Proposta do governo prevê divisão em até três períodos de descanso por ano. **Gazeta do Povo**, Curitiba, PR, 23 dez. 2016. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/entenda-as-mudancas-sobre-ferias-na-reforma-trabalhista-egl2ad2netv043jrzzqz16v5r7>> Acesso em: 11 ago. 2017.

OTA, Cinthia Sayuri; PINTO, Valmir da Silva. As Horas *in itinere*. **V ETIC - Encontro de Iniciação Científica**. ISSN 21-76-8498. v.5, n.5, 2009. Disponível em <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2083/2245>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

PORTELA, Cícero. Com a reforma trabalhista, jornada de trabalho aumentará pelo menos 10%. **Portal O Dia**. Teresina - PI, 30 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.portalodia.com/noticias/politica/com-a-reforma-trabalhista,-jornada-de-trabalho-aumentara-pelo-menos-10-297710.html>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 6, n. 58, p. 55-62. mar/abr 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 ago. 2017.

ROSENVALD, Nelson; FARIAS, Cristiano Chaves de. **Curso de Direito Civil – V.1 – Parte Geral**. Salvador: Juspodivm, 2017, 880p.

ROZÁRIO, Mayara. Reforma trabalhista: entenda o que é e como pode impactar a vida do trabalhador. **Portal IG [internet], Brasil Econômico**. 05 mai. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-05-05/reforma-trabalhista.html>> Acesso em: 12 ago. 2017.

SILVA, Victor Hugo. Reforma trabalhista não é a ideal, mas é necessária, dizem especialistas. **Economia - iG**. abr. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-04-28/reforma-trabalhista-especialistas.html>>. Acesso em: 01 set. 2017.

SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DO PARANÁ - Sindypsi PR. **30 horas / Reforma trabalhista afasta psicólogos(os) de jornada mais justa**. mai. 2017. Disponível em: <<http://www.sindypsi.com.br/site/30-horas-reforma-trabalhista-afasta-psicologasos-de-jornada-mais-justa/>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

SOUZA, Jobson Monteiro de. **Economia Brasileira** – Academia Pearson [Biblioteca online IDEAU]. São Paulo, Pearson Education Brasil, 2009. Disponível em: <http://unimestre.ideau.com.br/projetos/portal_online/?&tid=0&lid=0&pid=24&sid=4dd6de1bc4c>. Acesso em: 15 set. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO - TRT 24ª REGIÃO. A criação da CLT. **Jusbrasil**. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 04 out. 2017.

VASCONCELOS, Edjar Dias de. Tudo começou com Maquiavel: O que é Igualdade Jurídica em Karl Marx. **WebArtigos**. Nov, 2012. Disponível em: <<http://webartigos.com/artigos/tudo-comecou-com-maquiavel-o-que-e-igualdade-juridica-em-karl-marx/99381>>. Acesso em: 11 set. 2017.

Apêndice 01 - Questionário aplicado na entrevista ao Defensor Federal

Quadro 01 - Distribuição das perguntas do questionário aplicado, conforme objetivo da disciplina a ser compreendido

Filosofia Geral e Jurídica	1. Diversas foram as mudanças da CLT, portanto nos concentramos em algumas mais polêmicas: férias, jornada de trabalho, tempo na empresa (efetivo exercício), descanso intrajornada, trabalho intermitente, trabalho remoto, imposto sindical e as convenções e acordos coletivos (prevalência do negociado sobre o legislado). Entendemos que as perspectivas de justiça constituem um dos fundamentos do próprio direito, de modo que a justiça deve perpassar a norma. Tendo em vista as mudanças que ocorreram nos pontos apresentados, em sua opinião, a reforma representa realmente a justiça, a busca pelo bem maior e de todos?
Psicologia	2. Dado que as novas relações de trabalho podem parecer frágeis nos termos de estabilidade o trabalhador no emprego, como você considera que isso possa afetar psicologicamente o funcionário? Podemos admitir um maior índice de evasão dos trabalhadores por prejuízo psicológico?
Sociologia do Direito	3. Uma das justificativas da reforma é de que a antiga CLT já não mais atendia as novas necessidades contratuais de trabalho, assim, sob a ótica sociológica, como caracteriza o perfil do novo trabalhador? Existe, realmente, um novo perfil de trabalhador que precisa ser contemplado pela legislação?
Teoria Geral do Estado	4. Surgindo na revolução industrial e acompanhada pelas teorias de isonomia de Karl Marx a proteção do trabalhador, elo mais fraco da relação, origina-se, no Brasil, com a confecção da CLT e posteriormente pelos próprios princípios constitucionais. Pensando na função do Estado a partir da reforma trabalhista, em sua opinião, é possível que se mantenha aplicável a proteção ao princípio da isonomia entre empregador e empregado, ou há uma inversão desta balança?
Direito Civil I	5. Quais são suas expectativas em relação aos impactos das mudanças trabalhistas sobre os direitos de personalidade?
	6. Sobre a integridade física, psíquica e moral, poderá haver algum conflito entre a manutenção destes e os efeitos práticos da reforma trabalhista? Em especial quanto à limitação de indenização por dano moral?
Economia Política	7. Em sua opinião, economicamente falando, quais as vantagens e desvantagens da reforma trabalhista? Como ocorrerá o favorecimento esperado da economia brasileira, dos trabalhadores ou dos empregados?
	8. Quais os aspectos políticos que envolvem a reforma trabalhista? O que se pode esperar da menor intervenção do Estado nas relações de trabalho? Mais emprego ou uma precarização das relações de trabalho?

Apêndice 02 - Respostas da entrevista à Prof.^a Dr.^a Bruna Teixeira Valério (Quadro 02) e Dr. Nataniel Falconieri de Almeida (Quadro 03)

Quadro 02 - Distribuição das respostas conforme questionário aplicado

Filosofia Geral e Jurídica	1. <i>Vivemos novos tempos. A sociedade evolui e é necessário que o Direito esteja em pleno compasso com esse desenvolvimento. Todavia, essas mudanças não podem ser controversas, atendendo os interesses de uma parte em detrimento de outra, principalmente no que tange aos direitos pertinentes à dignidade da pessoa humana. Neste diapasão, a reforma trabalhista está longe de ser vista como instrumento de manifestação de justiça e de bem para todos. Cito como exemplo a prevalência do acordado sobre o legislado. Estamos em tempos de crise financeira em todo território nacional, onde trabalhadores e trabalhadoras têm dificuldades em ter e oferecer uma vida digna aos seus. Neste novo contexto, abre-se uma janela para que os empregadores detenham total poder sobre o futuro destas pessoas, onde não necessariamente os acordos estabelecerão a melhor condição para desenvolvimento do labor, tornando, mais do que outrora, trabalhadores reféns de seu patrão.</i>
Psicologia	2. <i>Fragilidade e instabilidade. Palavras que perfeitamente se justapõem no atual panorama. Certamente teremos trabalhadores doentes não só fisicamente mas, principalmente, psicologicamente, pois estarão às margens das decisões, por diversas vezes abusivas, dos empregadores, sempre temendo o porvir. A lógica é simples: quanto mais oprimido, triste e preocupado o empregado estiver, menor será sua produção e, conseqüentemente, menor sua rentabilidade. Sendo assim, talvez não haja tanta evasão quanto se espera, pois vejo um mercado de trabalho muito mais fechado onde, não raras vezes, trabalhadores preferirão a infelicidade no labor à miséria.</i>
Sociologia do Direito	3. <i>Não se pode negar que hoje temos um novo perfil de trabalhador, tendo como seu maior responsável a globalização e o uso das tecnologias em seu favor. Ainda que seja por deveras importante a instrução, vivemos num panorama onde o pensamento estratégico e o dinamismo são ferramentas essenciais que com certeza fazem a diferença na hora da contratação. Existe uma grande tendência no mercado em abranger esses trabalhadores dotados de tais capacidades, oferecendo as mais diversas e tentadoras oportunidades. Todavia, ainda que se tenha a intenção de abranger um maior número de atividades possível num contexto normativo, há que se tomar muito cuidado para não dilatar em demasia os direitos dos trabalhadores com vistas a se adaptar frente a todo e qualquer labor.</i> <i>Uma das inovações é a regulamentação do teletrabalho (Home Office). Se por um lado é visto como um grande avanço, propiciando maior comodidade ao trabalhador, por outro podemos ter uma grande exploração deste, vez que não há limitação à jornada de trabalho e, ainda, conforme redação da lei 13.467, constará no Contrato de Trabalho a “responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho”, sendo possível a transferência dos custos e riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, não lhe garantido necessariamente, em contrapartida, participação nos lucros.</i>

Teoria Geral do Estado	4. Não há o que se falar sobre Princípio da Isonomia nas relações no âmbito trabalhista, pois o trabalhador sempre foi e, mesmo com a reforma, continuará ocupando o pólo mais frágil desta relação, a parte hipossuficiente. Tanto é que, com vistas a orientar o magistrado no momento de tomar suas decisões, por exemplo, temos como um dos principais princípios no direito do trabalho, o da Proteção, subdividindo-se em: norma mais favorável, condição mais benéfica e In dubio pro misero. Acredito que teremos um longo caminho para percorrer até que possamos ter paridade de “armas” neste contexto, pois a reforma afastou ainda mais a possibilidade de equilíbrio na balança.
Direito Civil I	5-6. Frente à reforma as expectativas não são das melhores, infelizmente. Como se sabe, quando há a violação de um direito de personalidade, é cabível, após análise subjetiva de cada caso, a indenização por dano moral. Quando a reforma apresenta taxativamente os bens tutelados e pior, indo contra decisões já delineadas do STF, dispõe sobre o dano moral tarifado, é uma vulgarização à própria existência, negando a importância da tutela do direito à dignidade da pessoa humana, limitando-se unicamente em estabelecer o quantum à vítima, como se apenas isso fosse suficiente. Ora, se a indenização por danos morais tem caráter punitivo, estabelecer objetivamente o valor monetário a ser ressarcido é incentivar as ações que dão ensejo a tal, é como se causar o dano simplesmente tivesse um preço a pagar e, se disposto, o empregador poderá fazer isso a seu bel-prazer.
Economia Política	7. As vantagens que a reforma trará é a redução do custo da mão de obra e um grande giro no mercado, pois a gestão de pessoas será bastante versátil, permitindo intensa rotatividade. As desvantagens são bem mais numerosas, como a fracionamento das férias, levando o trabalhador ao nível de cansaço e estresse psicológico muito maior, a prevalência do negociado sobre o legislado, fazendo com que o trabalhador se submeta a qualquer atividade para não ficar desempregado e redução, pela metade, do intervalo intrajornada, podendo esta contenção ocasionar ainda mais acidentes de trabalho. É provável que tenhamos um ganho econômico com a reforma. O mercado se apresentará dinâmico, pois teremos vários contextos regulamentados de relações trabalhistas. Todavia, a pergunta que fica é: ganho econômico a que preço? É antagônico. Pois se de um lado há uma expectativa, frise-se, expectativa, de vantagens no cenário econômico, não se pode negar que isso se dará pela redução da política protecionista ao trabalhador. A reforma é bem tendenciosa, se mostrando muito mais favorável ao empregador que, por si só, sempre foi a parte mais forte nesta relação do que ao trabalhador. Vivemos, atualmente, em um cenário onde há mais de 14 milhões de desempregados no Brasil e que com a enorme flexibilização da relação trabalhista poderá dar ensejo a uma exploração ainda maior dos trabalhadores. Devemos ficar atentos.



8. A reforma é totalmente política, pois não se trata de pequenas modificações, mas de uma alteração demasiadamente profunda, gerando uma precarização enorme nas relações trabalhistas. Não fora respeitado o processo democrático, agindo às pressas sem que a sociedade efetivamente soubesse o que poderia ocorrer. A menor intervenção do Estado nas relações trabalhistas gera a não segurança no trato destas, pois como já ocorre, não raras vezes o empregador irá abusar - e muito- do seu poder como subterfúgio para ter o melhor do trabalhador pelo menor preço.

Quadro 03 - Distribuição das respostas conforme questionário aplicado

Filosofia Geral e Jurídica	1. <i>Conforme a análise realizada na reforma trabalhista trouxe grandes inovações, no entanto, a questão de haver a prevalência do negociado sobre o legislado cria uma lacuna, uma vez que o empregado é hipossuficiente perante o empregador, criando celeumas em relação a questão do poder econômico.</i> <i>Trata-se a presente reforma trabalhista de regras a serem aplicadas em países desenvolvidos, aonde não existem grandes diferenças entre a massa empregada e a massa empregadora, o que não é o caso do nosso país que, infelizmente, aqueles que podem mais recebem o todo, como vimos no caso escandaloso da lava-jato, estando envolvidos o poder executivo, legislativo e quiçá o judiciário.</i> <i>A corrupção e o subdesenvolvimento econômico do nosso país e a desigualdade social serão os grandes empecilhos para que as novas normas sejam efetivamente praticadas em prol dos menos favorecidos.</i> <i>Outro fato importante de ser destacado, é que com o enfraquecimento dos Sindicatos e estando os mesmos a mercê do poder econômico das classes dominantes, por certo, deixará o trabalhador desassistido, muito embora, se ache a atual CLT protecionista ao trabalhador, sendo que esta se faz necessária para diminuir um pouco da desigualdade social que assola o nosso país.</i> <i>Sendo assim, entendo que a presente reforma que busca aparelhar os direitos do trabalhador com a força econômica do nosso país não representará o equilíbrio da justiça, pois com o enfraquecimento dos Sindicatos e o poder econômico das classes dominantes serão estes os grandes algozes e determinantes para o desequilíbrio que causará entre empregado e empregador.</i>
Psicologia	2. <i>Sim, com certeza, pois a instabilidade causada pela insegurança jurídica poderá causar ao empregado sérios danos psicológicos, uma vez que acarretará em doenças ocupacionais.</i>
Sociologia do Direito	3. <i>Entendo que não. Pois, o trabalhador ao longo dos anos não lhe foi alcançado grandes avanços relativos aos direitos trabalhistas e se não fosse a CLT criada com cunho protecionista ao trabalhador o mesmo estaria a mercê do empregador em condições de trabalho escravo, pois, anteriormente a CLT não se tinha salário, hora, férias, 1º, dentre outros benefícios.</i> <i>Sendo assim, entendo que não existe outro perfil sociológico do empregado, em especial, porque até hoje são praticados salários abaixo da capacidade e do conhecimento do empregado, sendo que o empregador reclama do auto custo tributário que sofrem as empresas, ficando estas custas indiretamente atribuída ao empregador como desculpa dos baixos salários.</i>
Teoria Geral do Estado	4. <i>Acredito que a balança acabará pendendo para o lado mais forte da relação, ou seja, para o poder econômico. Entendo que as regras celetistas são protecionistas e devem assim continuar, uma vez que são as que regulam as relações de empregado e empregadores em níveis mínimos exigidos, devendo aqueles trabalhadores com condições superiores exigirem salários superiores.</i>



Direito Civil I	5. <i>Creio que neste aspecto haverá impacto positivo, pois, a lei colocou parâmetros para a reparação quando houver infringência dos mesmos que deixaram mais específicas às indenizações decorrentes dessas infrações, muito embora o parâmetro e classificação do fato fica ainda subjetivo ao crivo do magistrado.</i> 6. <i>Entendo que sim, pois a fixação de valores relativas a dor moral que são questões subjetivas de sofrimento individual, ao haver o parâmetro equiparando todas as dores acaba por conflitar com o direito a indenização, uma vez que a dor moral é personalíssima a cada indivíduo, por outro lado, entendo que a fixação de valores à indenização por dano moral traz segurança jurídicos aos contratos de trabalho, tendo em vista que os mesmos eram sujeitos a apreciação sem regras específicas.</i>
Economia Política	7. <i>Entendo que não haverá vantagens econômicas aos trabalhadores com advento da reforma trabalhista, pois, em país subdesenvolvido como o nosso a falta de regras jurídicas claras que inibam o poder do capital sobre a força do trabalho, como o caso da reforma trabalhista que transfere as partes o direito a negociação direta e com o enfraquecimento dos sindicatos, ficará o poder econômico com força para impor as suas regras, entendemos que assalariados perante ao poder econômico serão sempre hipossuficiente.</i> 8. <i>Entendo que haverá que uma precarização das relações de trabalho, uma vez que o trabalhador como hipossuficiente e o nosso país com uma economia desregrada aonde o poder econômico impera, além da corrupção institucionalizada que ficou demonstrada nos últimos anos, causará às relações de trabalho, em especial, ao empregado, grande insegurança jurídica, devido ao enfraquecimento dos Sindicatos e o acordado sobrepondo-se ao legislado.</i>

Apêndice 03 -Cartilha orientativa sobre os Novos Direitos Trabalhistas

Novos Direitos Trabalhistas

VOCÊ SABIA?

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Férias	As férias deviam ser concedidas por 30 dias corridos, via de regra, mas podiam ser fracionadas em até duas vezes.	Agora, o trabalhador poderá negociar diretamente com o patrão a possibilidade de dividir o período de descanso por até três vezes no ano. Um período deve ser maior que 14 dias, e os outros não podem ser inferiores a 5 dias.	POSITIVAS: Trabalhador e empregador podem decidir, de comum acordo, o período que melhor lhes convir.
			NEGATIVAS: O período de 30 dias de férias foi estabelecido por parâmetros médicos, estabelecidos historicamente na construção da CLT. O trabalhador pode ser pressionado a gozar de períodos de férias muito pequenos, prejudicando sua saúde.

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Intervalo intrajornada	Quem cumpre jornada acima de 6 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação (sendo que não conceder esse período acarreta que o empregador pague o equivalente a uma hora de trabalho, acrescida de no mínimo 50% deste valor).	O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado e reduzido para no mínimo 30 minutos (sendo que, se não for oferecido esse período mínimo ou se for concedido parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho, entretanto, apenas sobre o tempo não concedido, e não sobre o total).	POSITIVAS: trabalhador e empregador podem decidir, de comum acordo, o período que melhor lhes convir.
			NEGATIVAS: o período de intervalo foi determinado conforme parâmetros médicos, estabelecidos historicamente na construção da CLT. Intervalos muito curtos e jornadas muito extensas ou exaustivas podem prejudicar a saúde do trabalhador.

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Horas <i>in itinere</i>	Tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecer a condução, as horas de deslocamento (horas <i>in itinere</i>) seriam computadas como horas de trabalho.	Não há remuneração ou contagem para qualquer fim do tempo gasto em transporte de qualquer natureza até a efetiva ocupação do posto de trabalho.	POSITIVAS: as horas <i>in itinere</i> contavam como horas trabalhadas e acresciam em excesso à jornada de trabalho, computando-se como horas extras sobrecarregando o empregador.
			NEGATIVAS: flagrante redução dos direitos dos trabalhadores, ato contrário ao entendimento jurisprudencial consolidado (súmula 90 do TST).

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Limite de jornada	A jornada normal de trabalho era de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.	A jornada passa a ser regida por acordo. Os limites serão de até 12h diárias, com 36 horas de descanso, não podendo ultrapassar 44 horas semanais e 220 horas mensais de trabalho.	POSITIVAS: pode ser favorável ao trabalhador que tiver interesse nesse regime de trabalho.
			NEGATIVAS: o trabalhador poderá ter que optar pelo regime de trabalho mais favorável ao empregador, sob pena de ser demitido, visto que o período é decidido por "acordo", e não mais protegido e fixado pela lei.



	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Jornada Intermitente	Não era regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas, existindo, na prática, muitos vínculos trabalhistas ilegais e informais. Sendo que o menor regime anteriormente previsto era o Regime Parcial de 25 horas semanais.	O novo regime não impõe limites, horários mínimos. O contratado ficará à disposição do empregador aguardando o chamamento para execução do serviço, e, caso uma das partes quebre o estipulado, pagará multa de 50% da remuneração.	POSITIVAS: reduzirá a informalidade de diversos vínculos trabalhistas já existentes, além de garantir os direitos trabalhistas proporcionalmente à duração do trabalho e à flexibilização dos contratos.
			NEGATIVAS: poderá haver abuso por parte das empresas, visto que o trabalhador não saberá quando será chamado e, portanto, quando receberá.

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Teletrabalho	O chamado "home office" não era previsto pela legislação trabalhista como uma forma específica de trabalho.	Consta na legislação e deverá ser regulamentado pelo contrato e mediante convenção coletiva e acordos coletivos, com prevalência sobre a lei.	POSITIVAS: legitimação legal de uma relação de trabalho inovadora e maior liberdade e segurança jurídica para empresas realizarem a contratação de empregados nesta modalidade.
			NEGATIVAS: trabalhador deverá arcar com a infraestrutura e materiais de trabalho, além do não reconhecimento de diversos direitos trabalhistas, como horas-extras, nem haver controle da empresa sobre questões de saúde e segurança do trabalhador.

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Contribuição Sindical	A contribuição de categorias econômicas ou profissionais representadas por sindicatos – denominada "imposto sindical" – era obrigatória e devida por todos os seus integrantes.	As contribuições devidas ao sindicato somente poderão ser descontadas caso expressa e previamente autorizadas pelo trabalhador.	POSITIVAS: a obrigatoriedade da contribuição trazia a ineficiência de mais de 17.000 sindicatos.
			NEGATIVAS: o valor contribuído não era revertido exclusivamente para os sindicatos, mas também para programas que favoreciam os empregadores, tais como o seguro-desemprego e o financiamento de ações de desenvolvimento econômico.

	COMO ERA	COMO SERÁ	CRÍTICAS SOBRE A REFORMA
Limitação da indenização	A indenização por danos extrapatrimoniais (p. ex. danos morais) referente às relações de trabalho era definida caso a caso pelo Juiz, sem limite máximo, para se adequar à gravidade do caso concreto.	Será limitada e escalonada conforme consta na legislação – indenização tarifada – tendo como referência o seu salário.	POSITIVAS: maior segurança para o empregador, por saber que há um limite máximo a desembolsar.
			NEGATIVAS: poderá haver injusta reparação dos danos causados, além de não gerar a devida penalização aos empregadores infratores.

Essa cartilha faz parte o projeto intitulado "Reforma Trabalhista: aspectos sociológicos, psicológicos, filosóficos, econômico-políticos e jurídicos dos novos direitos", promovido por alunos do Direito da IDEAU, 2º Semestre.
Com informação, promovemos a cidadania!