

CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MATHEUS ALVES DE SOUZA

**A REFORMA TRABALHISTA FRENTE AOS DIREITOS COLETIVOS
HISTORICAMENTE CONQUISTADOS**

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2019

MATHEUS ALVES DE SOUZA

**A REFORMA TRABALHISTA FRENTE AOS DIREITOS COLETIVOS
HISTORICAMENTE CONQUISTADOS**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.
Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2019

MATHEUS ALVES DE SOUZA

**A REFORMA TRABALHISTA FRENTE AOS DIREITOS COLETIVOS
HISTORICAMENTE CONQUISTADOS**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.
Orientadora: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

Data de aprovação: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof.(a) Esp. Rawlyson Maciel Mendes
Orientador(a)

Prof.(a) Esp. Tamyris Madeira de Brito
Examinador 1

Prof.(a) Esp. Karinne Mota
Examinador 2

Dedico este trabalho, como todas as minhas vitórias ao longo da vida, aos meus pais Adeilton Guimarães de Souza e Maria José Alves da Cruz Souza, e aos meus irmãos Marcos e Mariana Por me apoiarem em todos os momentos. Amo vocês especialmente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar a graça de viver, por estar comigo em todos os momentos da minha vida, e me dar força e coragem para vencer atribuições da vida. Ao Senhor minha gratidão diária.

A minha avó já falecida, Josefa Pereira Alves, por todo o amor e dedicação na minha criação, em que em todos os momentos sempre esteve ao meu lado, nos erros e acertos da vida, memórias eternas.

Ao meu pai, Adeilton, um homem batalhador, em que sempre esteve ao meu lado nas decisões, obrigado por enfrentar todas as barreiras junto comigo.

A minha mãe, Maria José, que ao longo da vida universitária pode me proporcionar tudo que a vida tem de bom, não apenas bens materiais, mas muito amor e carinho.

Aos meus irmãos, Marcos e Mariana, que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos, trazendo muitas alegrias e risos.

A minha namorada, Karina, por sempre estar ao meu lado, brigando e insistindo nas conquistas da vida.

A minha madrinha, Maria Luiza, onde ao longo da vida universitária pode me dar um apoio digno de uma mãe, agradeço sempre por isso.

Ao meu irmão de consideração, Jirrad, amigo que sempre esteve comigo em todos os momentos.

A toda a minha família, em que me tornaram o homem que sou hoje, meu agradecimento eterno.

A meu orientador, Rawlyson, com quem tive a hora de ser monitor, obrigado por todo o conhecimento transmitido.

Aos meus amigos que tiveram paciência e entenderam o meu “sumiço” por conta das várias tarefas acadêmicas neste período. Como também por estarem sempre comigo, por me apoiarem, e me puxarem as orelhas quando foi preciso.

Aos professores por compartilhar seu conhecimento durante essa minha jornada acadêmica que não foi nem um pouco fácil.

A todos que contribuíram de alguma forma para que eu chegasse até aqui. A todos meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

Diante da construção histórica de direitos, partindo das lutas frequentes de uma qualidade de vida digna ao trabalhador, vem a reforma trabalhista trazendo um grande impacto nas questões laborais do trabalho. Nesse sentido, o objetivo geral do presente trabalho é analisar as mitigações de direitos ocorridas com a aplicação das leis denominadas como Reforma Trabalhista. Para chegar aos resultados foi realizada pesquisa bibliográfica e documental, analisando doutrinas, artigos e revistas para com finalidade de trazer fundamentação teórica suficiente para melhor entendimento sobre o tema, o trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro capítulo abordando a construção histórica dos direitos ao longo dos anos, analisando o nascimento de direitos que até hoje tem sua eficácia. Já no segundo capítulo foram explorados os princípios aplicados como base para as relações laborais, tendo ligação direta com uma vida digna ao trabalhador. No terceiro e último capítulo, analisa-se a aplicação da reforma trabalhista nas relações de emprego e trabalho atuais, em que é de analisar uma mitigação de garantias constitucionais ao empregado.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. Mitigações de direitos. Eficácia.

ABSTRACT

Faced with the historical construction of rights, starting from the frequent struggles of a dignified quality of life to the worker, comes the labor reform bringing a great impact on the labor issues of the worker. In this sense, the general goal of the present work is to analyze the mitigations of rights occurred with the application of the laws denominated as Labor Reform. In order to obtain the results, a bibliographical and documentary research was carried out, analyzing doctrines, articles and journals in order to bring sufficient theoretical basis for a better understanding of the theme, which was divided into three chapters. The first chapter addresses the historical construction of rights over the years, analyzing the birth of rights that until today has its effectiveness. In the second chapter, the principles applied as basis for labor relations were explored, having direct connection with a decent life to the worker. In the third and final chapter, the analysis of the application of the labor reform in the current employment and work relationships is analyzed, in which a mitigation of constitutional guarantees of the employee is studied.

Keywords: Labor Reform, Law 13467/2017. Mitigation of rights. Efficiency.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASPECTOS HISTÓRICOS DOS DIREITOS COLETIVOS	11
3. ADEQUAÇÃO PRINCINPIOLÓGICA DO DIREITO DO TRABALHO	20
3.1 REFORMULAÇÕES DAS LEIS DO TRABALHO	25
4. GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS PERANTE A REFORMA TRABALHISTA	27
4.1 IMPACTOS INSTITUCIONAIS E JURÍDICOS DA REFORMA TRABALHISTA	30
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista trouxe grandes mudanças relevantes no ramo do Direito do Trabalho. Aplicações de acordo e convenção coletivas foram alteradas em relação a questões processuais e o direito material, ocorre que houveram mitigações de direitos que levaram anos para ser conquistados e conseguir uma dignidade ao trabalhador. Por conta disso, iniciaram-se debates sobre os direitos dos trabalhadores e sua aplicabilidade nas atividades laborais atuais.

Para se falar nas questões atuais das convenções e acordos coletivos em relação aos direitos mitigados é preciso analisar a construção histórica na busca por direitos do empregado até os dias atuais. A nova legislação modifica vários pontos de normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a prevalência do negociado sobre o legislado, normas mais flexíveis ao empregador, mas em relação ao empregado é de se analisar um enfraquecimento de um dos polos da relação trabalhista.

Os novos acordos entre o empregado e empregador podem prevalecer sobre a lei com a reforma trabalhista, quando se tratarem de acordos coletivos (quando assinados pela empresa e pelo sindicato que representa os trabalhadores) ou convenções coletivas (quando assinado pela entidade que representa várias empresas e os sindicatos que representam os trabalhadores, ou seja, envolve todas as empresas e trabalhadores de determinado setor), já os acordos individuais não podem se sobrepor à lei.

Com a aplicabilidade da Reforma Trabalhista, a partir de agora os acordos coletivos que estipulem como direito jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, troca de feriado, participação de lucros e entre outros, podem prevalecer sobre a Lei Trabalhista. Dessa forma, pode não existir total respeito com as normas trabalhistas, podendo ocorrer casos em que serão feridos direitos constitucionalmente assegurados, trazendo assim prejuízos na proteção ao trabalhador.

A pesquisa será bibliográfica para analisar os aspectos históricos e a evolução dos direitos laborais coletivos até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, comumente chamada de Reforma Trabalhista.

Diante do exposto, o objetivo geral do trabalho é: analisar quais direitos trabalhistas está sendo mitigados com a reforma trabalhista.

No primeiro capítulo será abordado os aspectos históricos dos direitos coletivos, partindo de uma análise de construção de direitos.

No segundo capítulo será analisada a adequação principiológica do direito do trabalho, abordando os princípios de proteção ao trabalhador, como também as reformulações das leis laborais.

No terceiro capítulo será abordada as garantias fundamentais impactadas com a Reforma Trabalhista, analisando direitos constitucionais, como também seus impactos institucionais e jurídicos.

A temática desta monografia é de suma relevância tendo em vista que se trata de um assunto de interesse social, pois é de conhecimento geral que todos os direitos trabalhista, em que vemos uma lei que vem mitigar direitos tradizos pela carta maior, a Constituição Federal. Nesse sentido é de suma importancia analisar a construção historica de direitos, em que demorou anos para ser concretizados, mas ocorrendo a devida aplicação da lei da Reforma Trabalhista é observado a mitigação de direitos, como a saúde, ao lazer e outros que hoje com a aplicabilidade da lei foram reduzidos.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DOS DIREITOS COLETIVOS

Quando se busca analisar os direitos trabalhistas atuais, devemos ter como base o Século XVIII, onde temos a Revolução Industrial e as críticas ao mercantilismo, onde existiam práticas econômicas adotadas ao desenvolvimento da Europa durante a fase do capitalismo comercial. Na parte final dos anos de 1700, a economia era baseada na força manual, no Reino da Grã-Bretanha começou a ser substituída por outra dominada pela indústria e pelas máquinas. Começou com a mecanização das indústrias têxteis, o desenvolvimento de técnicas avançadas de produção de ferro e o aumento do uso de carvão refinado. (NASCIMENTO, 2014).

A partir da Revolução Industrial vai existir uma análise das condições de trabalho para os operários, em que os operários na época surgiram como uma nova classe de trabalhadores, em que viviam em condições inadequadas de trabalho, partindo então na busca de direitos sociais frente ao capitalismo, ao ponto de o desenvolvimento capitalista poder ser analisado de forma direta, como forma de controle do capital sobre o trabalho. (BARROS, 2013).

Ao final do Século XVIII, as ideologias da Revolução Francesa, dissolveram as corporações de ofício, estabelecendo tal feito por meio da Lei Le Chantelier (1781), que em seu artigo primeiro estipulava. “A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob quaisquer pretexto e forma que seja”. Essas medidas se estruturavam nas prerrogativas de que “a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado.” (MARTINS, 2012, p. 5)

Desse modo, com as prerrogativas de liberdade, igualdade e fraternidade, a Revolução Francesa passou a analisar que o homem fosse livre para realizar qualquer profissão, desde que cumprisse com o pagamento das/ taxas e respeitasse os regulamentos aplicáveis. Nesse contexto histórico por volta de 1820, a Revolução Industrial, trazendo consigo inúmeras mudanças diretamente significativas para todas as esferas da sociedade, impactando principalmente a esfera trabalhista. Segundo Raquel Veras Franco (2013, p.25) pode-se dizer que:

Se juridicamente o Direito do Trabalho é tributário do Civil (...), historicamente, pode-se dizer, seu engendramento (bem como o da própria Justiça do Trabalho), está intrinsecamente relacionada ao advento da Revolução Industrial em fins do século XVIII – episódio que foi o marco de

uma série de acontecimentos que, nos anos seguintes, provocaram mudanças profundas e dramáticas em todo o mundo (FRANCO, 2013, p.25)

O direito do trabalho surgiu como consequência dos impactos sociais causados pela Revolução Industrial (século XVIII), com objetivo de preservar a dignidade do ser humano, enquanto empregado no trabalho das indústrias europeias (NASCIMENTO, 2014). Na época existiam reuniões entre os trabalhadores que se assemelha ao sindicato, em que tinha como centro a figura do proletariado.

Segundo Nascimento (2014, p.40) “Proletário é um trabalhador que presta serviço de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral no próprio local da atividade, que prole numerosa e ganha salário baixo.”

As características mais frequentes no meio proletário eram: a imposição de condições de trabalho pelo empregador, as excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores - que eram a mão de obra mais barata - os acidentes com os trabalhadores. Frente a insegurança no desempenho de suas atividades dos trabalhadores, baixos salários e exploração de mulheres e crianças surgem o direito do trabalho (NASCIMENTO, 2014).

A Revolução Industrial mecanizou trabalhos anteriormente realizados por pessoas. Nos campos, os agricultores foram trocados por máquinas e se viram forçados a fugir para cidade em busca de novas oportunidades, ao passo que, nas cidades, o mesmo acontecia, as máquinas a vapor de James Watt já geravam milhares de desempregados, que passaram a viver à margem da sociedade.

Com o aumento cada vez maior do exército de desempregados, ocorria uma alta procura por empregos, que aliada a falta de proteção estatal, fazia com que os empregadores pudessem submeter seus funcionários a condições extremamente degradantes, forçando-os a trabalhar em “condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho” (MARTINS, 2012, p. 6-7).

Era uma época complicada para os operários, que sofriam inúmeros riscos na realização de suas funções, visto não terem uma proteção mínima com relação à saúde, higiene e segurança do trabalho, propensos a contrair doenças, ou a sofrer acidentes de trabalho, sem garantia alguma. Caso se tornassem inaptos para o

labor, seriam prontamente substituídos por outro, que trabalharia sob os mesmos riscos até a exaustão.

Conforme NASCIMENTO (2014, p. 48):

A precariedade das condições do trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia o salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o amparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que essas leis existissem.

As cidades da época retratavam os problemas enfrentados pelos trabalhadores dentro das fábricas. Enquanto um aglomerado de desempregados vivia à margem da sociedade, sem oportunidades de almejar uma condição de vida melhor, aqueles que possuíam emprego, viviam também em péssimas condições, tendo em vista, muitas vezes, as condições subumanas que lhes eram impostas, permanecendo enfiados durante horas em fábricas úmidas e sujas.

Desde as revoluções em busca independência até abolição da escravatura (1888) brasileira há que analisar que não houve interesse para surgimento de uma legislação para o amparo do trabalho. Embora, a 16 Constituição do Império de 1824 com ideais liberais inspiradas na Revolução Francesa, assegurou a liberdade do trabalho, mas, não tratou dos direitos sociais do trabalhador (NETO; CAVALCANTE, 2013).

Segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 114), “Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter just trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro.” Com a abolição da escravatura, o Brasil começou a receber um alto fluxo de imigrantes, o que inchou a massa de trabalhadores assalariados. Consequentemente, houve um aumento do número de desempregados, acarretando o engrandecimento dos movimentos proletários por melhores condições de trabalho.

A história demonstra que ao final do século XIX acontecia no Brasil, o que aconteceu na Europa anos antes. Somado a isso, em 1919, ano de criação da OIT, o Brasil tornou-se signatário do Tratado de Versalhes, passando a ter além de pressão interna, pressão externa para intervir nas relações de trabalho aqui existentes.

Dessa forma, passou-se a elaborar inúmeras leis esparsas para regulamentar situações específicas sobre o Direito do Trabalho. Dentre os avanços mais importantes, frisa-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, que passou a expedir decretos sobre as relações trabalhistas, dando diretrizes sobre diversos temas até então intocados no direito pátrio e passando a oferecer uma proteção maior a parte hipossuficiente da relação.

De acordo com Garcia (2013, p.31) “com o término da primeira guerra mundial, surgiu o chamado constitucionalismo social, significando a inclusão, nas constituições de disposições pertinentes à defesa de interesse social, inclusive garantindo direitos trabalhistas.” É nesta conjuntura que surge em 1919 o Tratado Versalhes, que vem tratar da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E a partir da OIT, iniciam-se preocupações no tocante a temas relacionados aos direitos dos trabalhadores, bem como direitos previdenciários e direitos de segurança do trabalho (BARROS, 2013).

No Brasil não ocorreu intensas lutas entre as classes sociais, representativas dos interesses patronais e de classe trabalhadora, como ocorreu em Europa. É de analisar que o Brasil vivia no século XIX atividades agrícolas e de pecuária, diferente da Europa, em que se predominavam as máquinas e trabalhos efetivos de operários em indústrias. Havia uma pequena manifestação em áreas restritas, em que existiam pequenos parques de indústria, mas que não trouxe diretamente repercussão a nível nacional (CAIRO, 2014).

No final do Século XIX vem surgir às primeiras organizações profissionais sob a prerrogativa de ligas operárias, sociedade de resistência, sociedade de socorro mútuo. E momento histórico vem trazer a primeira fase do sindicalismo brasileiro, em que na sua atuação não existiria interferência do Estado quanto a estruturação operária e sindical. Logo após vem a seguir-se a fase de ingerência estatal e por fim a da liberdade limitada das relações sindicais. (CAIRO, 2014).

Ocorreu que o Brasil sofreu grande influência de tratados internacionais, como a Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, em que elaborou um sistema corporativista, que influenciou em outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e o Brasil. Neste corporativismo, pretendia-se estruturar a economia e a sociedade em torno do Estado, destacando o direito do trabalho como de interesse nacional, além de determinar regras em todos os aspectos em relações às pessoas dos

trabalhadores. Conforme a Carta Del Lavoro sindicato não possuía liberdade, sendo totalmente vinculado e controlado pelo Estado (MARTINS, 2014).

Por conseguinte, neste contexto histórico, surgiu a política trabalhista brasileira de Getúlio Vargas, que em 1930 destacou enormes esforços para a implementação do direito trabalhista brasileiro, sendo considerado por muitos como pai do direito do trabalho. Foi no período do presidente Getúlio que foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a instituição de decretos (1932) para proteção do trabalho das mulheres e menores, (1936) salário-mínimo e (1939) criação da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2014).

No dizer de Garcia (2013, p. 34) “A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi de 1934, como influência do constitucionalismo social.”. Conforme Neto e Cavalcante (2013, p. 32) durante o período constitucional de 1934 a 1937:

Destacam-se os seguintes diplomas legais: (a) Decreto 24.637, de 10/07/1934, reforma a lei de acidentes do trabalho; (b) Decreto 24.594, de 12/7/1934, a reforma da lei sindical; (c) Lei 62, de 5/6/1935, dispõe a respeito da rescisão do contrato de trabalho; (d) Lei 185, de 14/1/1936, institui as comissões de salários- mínimo; (e) a Lei 367, de 31/12/1936, cria o instituto de aposentadoria e Pensão dos Industriários (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 32).

No ano de 1937, após o golpe de Estado do mesmo presidente, o Brasil vê surgir uma nova Carta Constitucional, dessa vez com cunho intervencionista e corporativista, “inspirada na Carta del Lavoro de Mussolini de 1927, e na Constituição polonesa” (MARTINS, 2012, p. 11), a qual instituiu o sindicato único, vinculado ao Estado, que exercia funções delegadas de poder público, sendo possível a intervenção estatal direta em suas atribuições. Junto com isso, criou-se o imposto sindical obrigatório e as greves foram proibidas por serem consideradas incompatíveis com os interesses nacionais. Ao mesmo tempo, o Estado impunha de forma normativa as condições mínimas aceitáveis para o desenvolvimento do trabalho no país.

Nesse momento, o Brasil apresentava um cenário que possuía inúmeras normas com conteúdo trabalhista, porém, encontravam-se espalhadas de forma dispersa na legislação nacional. Por esse motivo, em 01 de maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas, editou o Decreto-Lei n. 5.452, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Desde a Constituição de 1934 até a promulgação da constituição de 1988 várias legislações foram ampliando os direitos dos trabalhadores, com consequência das relações sociais, econômicas, individuais e coletivas de trabalho, que foram surgindo no decorrer da história brasileira. No entanto, apenas em 1943 é que se reuniram os textos legais existentes a fim de criar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, a união dos textos legais então existentes. Cabe destacar que a CLT não foi o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que os trabalhadores esperavam (NASCIMENTO, 2013).

No ano de 1946 o Brasil tem uma nova Constituição, que para Garcia (2013, p. 34) “A Constituição Federal de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo de certa forma, com corporativismo da carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores.” Após este período, já com a Constituição de 1988, declina-se a ideia e necessidade de um Estado Democrático de direito, o que Neto e Cavalcante (2013, p. 37) afirmam: “A essência do estado democrático do direito, ao lado de um quadro político que assegure a plenitude da vida democrática, também pressupõe a intervenção organizada do estado na atividade econômica, assegurando bem-estar e reconhecimento dos direitos sociais”.

Em meio a importante evolução do Direito do Trabalho no cenário nacional, o Brasil ganha nova Constituição em 1946, a qual foi considerada por muitos como a mais democrática. Até então, visto que possuía em seu bojo temas como, “a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.” (MARTINS, 2012, p. 12), bem como, retirava a Justiça do Trabalho do Poder Executivo e a incluía no Judiciário.

Nos anos que seguiram, o Brasil continuou a viver de forma intensa o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas por meio de leis ordinárias, quando, em 1964, ocorre o Golpe Militar, que fez com que essa produção normativa fosse impactada. Sabe-se que o regime militar retirou inúmeros direitos políticos e civis dos cidadãos brasileiros, no entanto, no que tange ao Direito do Trabalho, ainda que alterações tenham ocorrido, muitas delas tiveram o condão de proteger o trabalhador.

Passado o regime militar, o Brasil voltou ao processo de redemocratização, sendo, em 1988, aprovada a atual Constituição do país, apelidada de Constituição Cidadã, a qual foi pautada em princípios políticos, econômicos e sociais da Nova República. Importante salientar que para a elaboração da nova Carta constitucional foi constituída a Assembleia Nacional Constituinte, esta tinha a função de modificar a ordem constitucional existente no país e para tanto, passou por longo e complexo processo até a aprovação do texto final. A complexidade do processo é perceptível nas palavras do autor Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 15) ao expor que:

A Assembleia Nacional Constituinte iniciou um trabalho de preparação partindo do nada, através de vinte e quatro Subcomissões que se encarregaram de votar um primeiro texto. Esses textos originários foram reunidos por oito Comissões Temáticas, cada uma composta de três Subcomissões. Os temas trabalhistas foram confiados À Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Serviços Públicos, que elaborou um projeto que, apesar de pecar pela inobservância de um critério técnico-jurídico, foi amplo de direitos sociais (NASCIMENTO, 1989, p.15)

Após extenso procedimento de elaboração, a proposta da Subcomissão ainda passou pela aprovação da Comissão da Ordem Social e pela Comissão de Sistematização. Ao final de todo o trâmite legislativo, o texto constitucional foi publicado com as garantias trabalhistas alocados “no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.” (MARTINS, 2012, p.12).

Nesse ponto deve-se ressaltar a grande conquista obtida pelo Direito do Trabalho, haja vista, passar a ser considerado, pela Lei Maior, um direito essencial para o bom funcionamento do Estado, sendo elevado ao grau de direito fundamental. A respeito dessa conquista alcançada pelos direitos trabalhistas, salienta Maurício Godinho Delgado (2007, p. 15):

São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo, por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda História do País e de todo constitucionalismo brasileiro [...]

Logo, percebe-se que na elaboração da atual Carta Magna brasileira, os direitos trabalhistas foram tratados com a importância devida. Foi mantido a categoria de norma constitucional, alcançada em constituições anteriores, e indo além, emergindo ao status de norma fundamental, compondo um texto normativo

mais coeso e com base ideológica mais sólida que vai ao encontro dos ideais trabalhistas. (CAIRO,2014)

Texto Constitucional de 1988, os direitos trabalhistas se mostram expressos, de forma específica, nos artigos 7º a 11º, de modo que, o art. 7º, que versa sobre direitos individuais, tutela o patamar mínimo civilizatório à condição social do trabalhador, de modo a proibir que qualquer norma jurídica viole seus limites. (CAIRO,2014).

Dessa forma, devidamente expostos no texto constitucional na qualidade de normas fundamentais. Os direitos trabalhistas passaram a estar no topo da pirâmide normativa, fazendo com que devam ser respeitados no momento da criação, interpretação e aplicação de qualquer outra norma do ordenamento jurídico brasileiro, sem nunca deixar de lado os princípios basilares do texto constitucional como um todo.

Com a reformulação do Brasil em conformidade com a constituição de 1988, os constituintes que aprovaram a Carta de 1988, sucumbiram diretamente as prerrogativas dos sindicalistas, diante de uma possível pulverização das organizações sindicais. Contudo, foi aprovado um texto pelo qual existia o reconhecimento das liberdades sindicais limitadas, em que foi mantida a ideia do sindicato único sustentado pelas contribuições sindicais obrigatórias, o que impede a ratificação da Convenção nº 87 da OIT. (CAIRO,2014).

Com a eleição de um presidente da república originário de um partido de trabalhadores (Luiz Inácio Lula da Silva), se criou expectativas de profundas alterações na legislação trabalhista, que na prática não ocorreram. A falta de iniciativa de um governo representado por trabalhadores é uma medida que agrada as entidades sindicais, tendo em vista que nada se fez quanto a atualização da CLT (NASCIMENTO, 2014).

No ano 2017, com o governo do presidente Michel Temer foi alterado a CLT, com a lei 13.467 de 2017. A alteração da CLT de 2017 é considerada por parte 18 da sociedade com um avanço socioeconômico e tecnológico para o Brasil. Dentre as mudanças aprovadas mais destacadas podemos ressaltar: alteração referente acordos individuais do empregado e empregador, possibilidades de novas formas de contratação, teletrabalho, horas in itinere, terceirização e contribuição sindical (CNC,2017).

Ao longo dos anos é de analisar as reformas e transformações do trabalhador na busca de direitos individuais e coletivos, partindo de acontecimento histórico na efetivação de uma vida digna nas atividades laborais. No passar dos anos a estruturação da sociedade foi se modificação e assim afetando diretamente o Direito, na busca da justiça e dignidade implantada de diversas relações em que existia o trabalhador.

3. ADEQUAÇÃO PRINCINPIOLÓGICA DO DIREITO DO TRABALHO

Historicamente a Constituição Mexicana de 1917 foi a Constituição primária na efetivação dos direitos sociais como diretrizes para a estruturação e manutenção da ordem estatal. Tais direitos, desde então inseridos na classe dos direitos humanos fundamentais, são prestações positivas relacionadas com o Estado, direta ou indiretamente contidas nos corpos normativos constitucionais, mas que possibilitam melhores condições de vida aos que chamamos em situação de hipossuficiente da relação laboral, direitos que tendem a realizar a igualdade de situações sociais desiguais.

Nos argumentos de Alexandre de Moraes (2004, p. 203):

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, 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.

São, desde logo direitos interligados ao direito de igualdade. E estão ligados como pressupostos da efetivação e existencia dos direitos individuais à medida em que criam condições materiais e processuais mais propícias para o concretividade da igualdade real na sociedade.

Para ocorrer a adequação de direitos nas relações laborais, é de analisar as questões histórica de efetivação no plano social de garantia ao ser humano, partindo de um liame de características culturais e economicas onde se tem a conjuntura de um sistema formado por pessoas, onde se tem normas legais de equilibrio e garantia, ao que podemos chamar de adequação.

Em relação ao princípio constitucional da igualdade, é de analisar os os ensinamentos e reflexões de Celso Antônio Bandeira de Mello (2007, p. 957), *in verbis*:

A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e jurisdicizado pelos textos constitucionais normativos vigentes

No ramo do Direito os princípios se tornaram alicerces e pressupostos para as mais diversas funções para o ordenamento jurídico, ressalvadas as vontades constitucionais, passando também pela vontade do constitucional em sua formação e manutenção. Há princípios gerais e outros específicos de cada ramo do direito,

caso esse que ocorre também com o direito do trabalho. A Constituição adota uma postura protecionista ao trabalhador, em que é colocado como hipossuciente na relação, em que as normas devem ser analisadas e interpretadas sob esta ótica.

Ocorre que para o Direito Civil, todos são iguais perante a lei e devem ser tratados de forma igualitária por ela, mas no Direito do trabalho isso não vem a ocorrer. Para o Direito do trabalho não existe uma relação de igualdade em relação ao empregado e empregador, pois existe uma superioridade econômica e jurídica do empregador para o empregado. O equilíbrio da relação no Direito do Trabalho vem com a proteção ao empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário (CAIRO,2014).

O doutrinador AMÉRICO PLÁ vem analisar que "historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração".

Ademais, vem demonstrar de plano uma desigualdade na relação do Direito do trabalho, portanto, é de identificar que a base do Direito do Trabalho é o princípio da proteção ao hipossuficiente na relação fática capital versus trabalho, em que a partir daí vem derivar os outros princípios que norteiam o Direito laboral. (CAIRO,2014)

O Direito Individual vai ser efetivado por pressupostos distintos do direito coletivo, em que nos argumentos de Mauricio Goldinho Delgado (2017, p. 211):

Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, surgem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.

Ocorre que mesmo o Direito individual e Coletivo do trabalho sejam efetivos por pressupostos diferentes, existem princípios norteadores que serão abrangidos por ambos, exemplo disso é o princípio da proteção, da regra mais favorável, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade, da razoabilidade e outros.

De acordo com Mauricio goldinho delgado (2017, p. 212):

A compreensão global do Direito do Trabalho impõe, é claro, a compreensão acerca dos princípios específicos de seu segmento juscoletivo. É que o Direito Coletivo atua sobre o Direito Individual, produzindo-lhe importante universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho). Desse modo, o

Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles

Em conformidade com a organização princípio lógica do direito do trabalho é de plano analisar o princípio da proteção em que é aplicado nas esferas coletivas e individuais nas relações laborais na busca de concretização de acordos e convenções coletivas. O princípio da proteção, chamado também de tuitivo, é considerado um dos mais importantes princípios do direito do trabalho, pois ocorre na construção histórica a necessidade de proteger o empregado contra o ato do empregador, quando estivesse sob o poder da subordinação e direção do empregador, em que esse princípio vem construir a essência do Direito do Trabalho (CAIRO,2014)

O doutrinador AMÉRICO PLÁ analisando o princípio da proteção vem afirmar que :

O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas

Na doutrina atual, o princípio da proteção é desmembrado em o *indubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, em que é de pleno direito a aplicabilidade das normas mais favoráveis ao trabalhador quando se for analisar preceitos que vem a encerrar regra trabalhista, o *indubio pro operario*.(MARTINS,2015)

Hoje a Constituição Federal em seu art. 7º, vem fundamentar a aplicação da regra mais favorável, direitos esses que vieram de anos de lutas sociais para se concretizar sua efetivação e aplicação nas relações laborais e legislativas para o Direito do Trabalho.

O doutrinador Sergio Pinto Martins analisa a aplicação da norma mais favorável em três divisões : (a) *a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador;* (b) *a hierarquia das normas jurídicas;* (c) *a interpretação da norma mais favorável.*

Em relação a elaboração de norma mais favorável, no qual as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica trabalhador, é de plano analisar que as novas normas devem tratar de criar regras para buscar á melhoria das condições sociais do trabalhador na atividade laboral, enquanto que na aplicabilidade da hierarquia vem trazer que existindo várias normas a serem aplicadas numa escala

hierárquica, deve-se aplicar o que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de hora noturna previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira, mas ocorrem casos de exceção, chamadas de caráter proibitivo. (MARTINS, 2015).

Nos termos do art. 5º,XXXVI, da CF, é estabelecido no referido artigo a aplicação da regra do direito adquirido, em relação ao fato de o trabalhador adquirir certo direito, que não se pode ser modificado, no sentido de aplicar uma condição desfavorável ao trabalhador. Ademais, é claro analisar que a condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já adquiridas, que são mais positivas ao obreiro, não podem ser modificadas para diminuir direitos e garantias.

Veja-se o reflexo da aplicação deste princípio em alguns julgados de Regionais brasileiros:

TERMO DE CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL. A quitação constante no Termo de Conciliação Extrajudicial firmado pelas partes não constitui óbice ao ajuizamento da reclamatória trabalhista, dada a supremacia do princípio insculpido no artigo 5º, inciso XXXV, da CF, disso decorrendo a inconstitucionalidade de que se reveste a Lei nº 9.958/2000, que acrescentou os artigos 625-A a 625-H à CLT. Igualmente, não se há de olvidar o **Princípio da Proteção que norteia o Direito do Trabalho, e que impõe a tutela do empregado**, em virtude da sua vulnerabilidade perante a figura do empregador, e que, por isso, exige do Poder Judiciário um tratamento voltado a garantir o respeito dos direitos trabalhistas e, assim, evitar renúncias não condizentes com a vontade do trabalhador. Recurso interposto pelas reclamadas a que se nega provimento no item. (TRT-4 - RO: 00004643220125040304 RS 0000464-32.2012.5.04.0304, Relator: JOÃO ALFREDO BORGES ANTUNES DE MIRANDA, Data de Julgamento: 30/10/2013, 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo)

INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO SEM TERMO ESTIPULADO - DURAÇÃO PELO PRAZO MÁXIMO PREVISTO. A fixação genérica e abstrata de um prazo máximo de três meses de duração para o contrato de trabalho temporário não permite um mínimo planejamento por parte do trabalhador, deixando este à mercê do empregador que, em tese, poderia demiti-lo a qualquer momento. **Assim, diante do princípio da proteção do trabalhador**, em não havendo a fixação de um termo final no contrato de trabalho temporário, mas apenas uma simples menção à vigência máxima de três meses de duração, impõe-se reconhecer que o contrato temporário foi celebrado pelo seu prazo máximo (três meses). Recurso Ordinário da Reclamada ao qual se nega provimento. (TRT-9 36112011594903 PR 3611-2011-594-9-0-3, Relator: ADAYDE SANTOS CECONE, 1A. TURMA, Data de Publicação: 31/08/2012)

A grande referência para todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana, em que com a aplicação dos princípios da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade e entre outros princípios. É de plena eficácia a concretização de uma dignidade ao homem, em que temos como

fundamento no Constituição Federal no art.1º, III, em que antes de tudo os princípios devem alcançar uma pessoa humana.

Oscar Vilhena Vieira (2006, p. 67-68) ensina que o princípio da dignidade da pessoa humana, expresso no imperativo categórico de Kant, refere-se substantivamente à esfera de proteção da pessoa enquanto fim em si, e não como meio para a realização de objetivos de terceiros. A dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição de interesses alheios. Kant contempla a dignidade humana como uma exigência de imparcialidade. Se todas as pessoas são um fim em si, todas devem ser respeitadas. E ser “fim em si” significa ser considerado como feixe de razão e sentimentos que não podem ser injustificadamente suprimidos.

Ademais, é de analisar que o conceito de dignidade da pessoa humana vem de um liame ao âmbito de qualquer relação de trabalho, até mesmo na relação de emprego. Sob a ótica comunitária, o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros com espírito e fraternidade".

3.1 REFORMULAÇÕES DAS LEIS DO TRABALHO

O processo de elaboração e organização da Reforma Trabalhista foi bastante *sui generis*. Ao se analisar a rapidez com que seu texto foi estruturado, modificado, pouco debatido e aprovado, percebe-se que o processo não se deu de maneira que se esperava pelo trâmite processual da época. O motivo de tamanha singularidade deve-se ao contexto político e econômico enfrentado na situação em que o Brasil vivia.

No ano de 2014 o Brasil começou a enfrentar uma grande crise, que não era esperada para a época, marcando como uma das grandes crises enfrentada pelo Brasil. A questão econômica estava em recessão, em que trouxe influência direta no Produto Interno Bruto (PIB) . A crise trouxe impacto na taxa de desemprego, em que “bateu novo recorde no primeiro trimestre de 2017 e chegou a 13,7% (PAMPLONA, 2017) trazendo cerca de 14 milhões de desempregados no país. Sendo “considerada a recessão mais longa e profunda desde 1948” (SARAIVA e SALES, 2017).

Na mesma época da grande crise econômica que afetou o Brasil, ocorreu também uma crise política, em que teve início na campanha eleitoral de Dilma Rousseff. Nesses meses de campanha ocorreu nas questões jurídicas do Brasil a grande operação Lava Jato, que trouxe um grande esquema de corrupção, em que estava ligada direta e indiretamente a recursos destinados aos Estados.

Com a grande crise ocorrendo no Brasil, foi instaurado um processo de *impeachment* em dezembro de 2015, sendo confirmado em 31 de agosto de 2016, assumindo como chefe do Poder Executivo o vice-presidente Michel Temer, que também foi alvo de protestos.

No final do ano de 2016, o Presidente Michel Temer foi citado durante as delações do processo, ocorridas em função das investigações da Operação Lava Jato, isso trouxe uma pressão de todas as classes da sociedade brasileira, que insatisfeitas com o rumo do país, passaram a criticar com grande intensidade o governo. Para não ver seu mandato ter o mesmo fim que o da sua antecessora, o governo Temer começa a lançar propostas de reformas estruturais, que possuíam efeitos de combater o desemprego e aumentar a economia do Brasil. Dentre essas reformas se destacavam a Reforma Trabalhista.

Com a grande crise ocorrendo no Brasil, as pressões ao governo fizeram com que o governo Michel Temer acelerasse a reforma na relação trabalhista. O primeiro projeto da Reforma Trabalhista (PL6787/16) para garantir uma influencia na economia, proposto em 23/12/2016, com apelido de minirreforma, possuía “miseras 9 páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas 7 artigos da CLT, além de propor uma reformulação na Lei n. 6.019/16 (trabalho temporário).” (MAIOR 2017).

Em 09/02/2017 foi instalada a Comissão Especial da Reforma, sendo eleito o senador Rogério Marinho (PSDB) como relator que, após poucos meses de tramitação, apresentaram, em 12/04/2017, um relatório final do projeto com “com 132 páginas, incluindo o Parecer, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos” (MAIOR, 2017).

Conforme o jurista Jorge Luiz Souto Maior (2017):

O que se verificou ao longo dessa tramitação foi a exclusiva incorporação de demandas que o setor empresarial tinha no que tange às relações de trabalho seja no plano do direito material, seja no campo processual, fazendo-o de modo a majorar o poder dos grandes conglomerados econômicos e, notadamente, das grandes empreiteiras, por meio de dois pilares: a) fragilização jurídica e fragmentação da classe trabalhadora; e afastamento da atuação corretiva e limitadora do Estado (direito e instituições – Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho e advocacia trabalhista), a não ser naquilo que interesse ao capital.

Com a finalidade de modernizar a lei trabalhista e adequá-la às novas relações laborais, a Lei 13.467/17 modificou inúmeros dispositivos da CLT. A Reforma Trabalhista, discutida em menos de 3 meses, mexeu de forma direta no direito material e processual trabalhista e, após sua promulgação, passou a ser alvo de inúmeras críticas, provenientes dos mais diversos órgãos ligados a justiça do trabalho, gerando profundos impactos institucionais e jurídicos. Depois do projeto apresentado, posteriormente ocorrendo o devido processo legal, a reforma foi aprovada. Ademais, foram introduzidas.

O projeto de Reforma Trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991, com a falsa finalidade de adaptar a legislação às novas relações de trabalho.

4. GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS PERANTE A REFORMA TRABALHISTA

O trabalhador subordinado, ou seja, aquele que trabalha ou vem a prestar serviços por conta e sob gerência da autoridade de outrem, pessoa física ou jurídica, pública ou privada, recebe a devida proteção constitucional, em que a concretização de efetiva proteção tem referência histórica de lutas intensas para a devida aplicação nas relações atuais. .

Nos dizeres de Amauri Mascaro do Nascimento (1989, p. 34):

A Constituição é aplicável ao empregado e aos demais trabalhadores nela expressamente indicados, e nos termos que o fez; ao rural, ao avulso, ao doméstico e ao servidor público. Não mencionando outros trabalhadores, como o eventual, o autônomo e o temporário, os direitos destes ficam dependentes de alteração da lei ordinária, á qual se restringem.

Os direitos sociais dos empregados e trabalhadores rurais, avulsos, domésticos e servidores públicos demonstrado constitucionalmente, são normas de interesse público, que com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação empregatícia.

Assim, dispõe a Constituição Federal de 1988, elencando, exemplificamente, os direitos sociais inerentes a este trabalhadores:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido

em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Como já analisado, tais direitos são questinados como exemplificativos, mas devem ser respeitados e observados diante de seu caráter de norma fundamental e cláusula pétrea, em que existe um liame em relação com a constituição federal. Contudo, nada obsta que outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador possam também ser aplicados, afinal cabe ao Direito Constitucional e ao Direito do Trabalho proteger os direitos inerentes ao trabalhador com o escopo de

garantir a sua saúde, o seu desenvolvimento e a sua subsistência com o mínimo de dignidade, mas ocorreu casos em que até mesmo o Código Civil ou de Processo Civil vai regulamentar aspectos de proteção e definição no escopo jurídico do trabalhador na relação laboral e de caracterização de pessoa natural.

4.1 IMPACTOS INSTITUCIONAIS E JURÍDICOS DA REFORMA TRABALHISTA

Com o pretexto de modernizar e atualizar normas de acordo com as atividades labroais atuais, a Lei 13.467/17, também chamada de reforma trabalhista modificou inúmeros pontos da CLT. A Reforma Trabalhista, discutida em menos de 3 meses, modificou de forma significativa no direito material e processual trabalhista e, após sua promulgação, passou a ser alvo de inúmeras divergências doutrinárias e críticas de operadores do direito, provenientes dos mais diversos órgãos ligados a justiça do trabalho, gerando profundos impactos institucionais e jurídicos.

As manifestações de divergência perante a reforma visaram apontar as controvérsias estruturais da Reforma com os pilares do Direito do Trabalho aplicado nas relações atuais, bem como, buscaram oferecer as soluções que consideraram mais adequadas para cada aspecto controvertido. Dentre todas as exteriorizações de protesto, destacam-se o posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), que desde a elaboração do texto já fazia críticas ferrenhas a nova lei, o relatório do Comitê de Peritos da 26 Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como, as diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas contra o texto da Reforma.

O presidente da ANAMATRA, o magistrado Guilherme Feliciano, quando foi chamado para uma audiência pública na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal, para debater o PLC nº 38/2017, argumentou que o projeto era injusto e inconstitucional e que seria necessário mais tempo para reconhecer e retirar do texto diversas inconstitucionalidade nele presentes. “Sem isso, com o açodamento, o que teremos é um texto inconstitucional nas mãos de juízes, advogados e procuradores” (FELICIANO, 2017).

Ocorrenco grande critica, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT afirmou em vários aspectos que :

fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e/ou sonogados. (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho et. al, 2017, p. 1)

Ocorre que no ano de 2018 o comite da OIT , trouxe em pauta aspetos da reforma trabalhista, em que o comite se mostrou preocupado com o texto trazido

pela lei, em que partindo disso, solicitou ao governo brasileiro para que revisse alguns pontos da Reforma.

A primeira crítica realizada pela OIT foram os artigos 611-A e 611-B, inseridos pela Reforma, que, segundo o Comitê, violam às Convenções n. 98 (Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva), n. 154 (Incentivo à Negociação Coletiva) e 151 (Relações de Trabalho na Administração Pública), ao permitir que a prevalência do negociado sobre o legislado aja de forma a prejudicar o trabalhador, suprimindo seus direitos e diminuindo sua proteção.

Os direitos já conquistados são prejudicados com a aplicação da reforma, um grande exemplo disso é a condição insalubre que a reforma autorizou para gestantes e lactantes, em que no mês de Abril de 2018 foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos a derrubada do trecho que permitia grávida e lactantes em ambiente insalubre, em que no dia 29/05/2019 foi derrubado trecho que permitia pelo STF, o ministro Alexandre de Moraes, relator do processo, suspendeu a norma por liminar anteriormente, uma decisão provisória. Agora, no julgamento do mérito da causa, o plenário da Corte considerou a regra inconstitucional de forma definitiva. A decisão foi tomada por dez votos a um.

O Comitê lembra que esse instituto do acordado sobre o legislado só deve ser utilizado para aumentar os direitos e garantias já existentes em lei, caso o contrário, tal mecanismo irá de encontro ao objetivo das referidas convenções, de promover a negociação coletiva livre e voluntária. In verbis:

O Comitê observa com preocupação que o novo artigo 611-A da CLT estabelece como princípio geral que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação, permitindo a possibilidade de que através das negociações, não sejam dados efeitos as provisões protetivas da legislação, tendo como único limite, os direitos constitucionais previstos no artigo 611-B da CLT. O Comitê lembra mais uma vez que o objetivo geral das Convenções n. 98, n. 154 e a Convenção das Relações Laborais de 1978 (n. 151), é promover a negociação coletiva com o objetivo de acordar termos e condições, para o trabalhador, mais favoráveis do que aqueles já estabelecidos em lei¹ (Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 60, tradução livre)

Vale analisar os comentários feitos pela procuradora do trabalho, Cirlene Luiz Zimmermann, ao relatório do Comitê. Ela argumentou que, além dos pontos levantados pelo Comitê, a Reforma Trabalhista desrespeita o artigo 7º da Convenção n. 154 que estabelece, que “as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser

objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores”.

Ademais, o Comitê relata sua preocupação com a possibilidade trazida pela Reforma, em seu artigo 444, do trabalhador “hiperssuficiente”, ou seja, aquele que possui diploma e percebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poder negociar de forma individual, o que antes, só era permitido de forma coletiva, ocorrendo assim fica claro que o trabalho do hipersuficiente é de característica individual perante as partes, me que não é analisado prerrogativas de direitos aplicados a todos as relação laborais, assim é de entender a retirada de proteção do trabalhador, em que é propenso a ter direitos mitigados

Com aplicação da Reforma Trabalhista foram ajuizadas, contra seu texto, inúmeras Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), provenientes de diversos autores, como, federações e confederações de trabalhadores das mais diversas áreas, a ANAMATRA, bem como a Procuradoria Geral da República e até mesmo entidades patronais. Essa pluralidade de autores demonstra que a Reforma gerou inumeras insatisfações em todos os vértices do direito trabalhista, de modo a desagradar empregados, empregadores, magistrados e procuradorias. Ao todo, já se somam várias ADIs ingressadas no Supremo Tribunal Federal até ano de 2018, vejamos no quadro abaixo :

TABELA: ADIN'S EM DESFAVOR DA REFORMA TRABALHISTA (ATÉ 2019).

ADI	TEMA	RELATOR	AUTOR	SITUAÇÃO ATUAL
ADC 55 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão	O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, que redigirá o acórdão, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade. Vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator), Rosa Weber e Dias Toffoli. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux. Acórdão publicado em 23/04/2019
ADI 5794 VÁRIAS FORAM APENSADAS A ELA	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação dos trabalhadores em transporte aquaviário (Conttmf)	
ADI 5810 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Central das Entidades de Servidores Públicos (Cesp)	
ADI 5811 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação dos Trabalhadores de Logística	
ADI 5813 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Federação dos trabalhadores de postos (Fenepospetro)	
ADI 5815 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (Fenattel)	
ADI 5850	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade (Contcop)	

(apensada à 5794)				
ADI 5865 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB)	
ADI 5885 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Servidores Públicos Municipais (CSPM)	
ADI 5887 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Federação das Entidades Sindicais dos Oficiais de Justiça do Brasil (Fesojus)	
ADI 5888 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e Outro(a/s)	
ADI 5892 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos	
ADI 5859 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional do Turismo	
ADI 5900 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde	
ADI 5912 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes	
ADI 5913 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (igual à 5912, só que com procuração)	MIN. EDSON FACHIN	Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes	
ADI 5923 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil (Fenatracoop)	
ADI 5945 (apensada à 5794)	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	MIN. EDSON FACHIN	FENAGTUR - Federação Nacional dos Guias de Turismo	
ADI 5867	DEPÓSITO RECURSAL	MIN. GILMAR MENDES	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)	Parecer da PGR: pelo conhecimento da ação e pela procedência parcial do pedido, para fins de declaração de inconstitucionalidade material da expressão "com os mesmos índices da poupança", constante do art. 899-§4º, e, por arrastamento, da expressão "pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei 8.177, de 1º de março de 1991", constante do art. 879-§7º, e do art. 39 da Lei 8.177/91, determinando-se, ainda, a observância do IPCA-E do IBGE para a atualização monetária de depósitos judiciais e de créditos decorrentes de condenações na Justiça do Trabalho.
ADI 6093	MP 873/2019 Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico Técnico e Tecnológico e Outro(a/s)	DECISÃO MONOCRÁTICA EM 03/04/2019: ADI NÃO CONHECIDA. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. Prejudicado o pedido de medida cautelar
ADI 6092	MP 873/2019 Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de	MIN. LUIZ FUX	Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado - CONACATE	Conclusos ao(à) Relator(a)

	qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário.			
ADI 6098	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6099	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – CSPB	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6101	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Partido Democrático Trabalhista – PDT	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6105	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – Contratuh	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6107	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes – Conascon	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6108	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.	Conclusos ao(à) Relator(a)
ADI 6114	<u>MP 873/2019</u> Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	CONF NACIONAL TRAB EM TRANSPORTES TERRESTRES	

ADI 6115	MP 873/2019 Desobriga a empresa de fazer o desconto em folha de salário de qualquer contribuição ao sindicato. Determina a cobrança pelo sindicato apenas por meio de boleto bancário	MIN. LUIZ FUX	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO	
ADI 5870	INDENIZAÇÃO DANO MORAL	MIN. GILMAR MENDES	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)	Parecer da PGR: conhecimento da ação e pela procedência do pedido, com a declaração da inconstitucionalidade do art. 223-G-§1º-I-II-III-IV da CLT e, por arrastamento, sugere sejam também declarados inconstitucionais os parágrafos 2º e 3º do art. 223-G e os arts. 223-A e 223-C da CLT, todos com redações inseridas pela Lei 13.467/2017
ADI 6050 Apensada à ADI 5870	INDENIZAÇÃO DANO MORAL	MIN. GILMAR MENDES	ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO	
ADI 6069 Apensada à ADI 5870	INDENIZAÇÃO DANO MORAL	MIN. GILMAR MENDES	CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CFOAB	
ADI 6082 Apensada à ADI 5870	INDENIZAÇÃO DANO MORAL	MIN. GILMAR MENDES	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA - CNTI	Apensada à ADI 5870
ADC 58	índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas	MIN. GILMAR MENDES	Confederação Nacional do Sistema Financeiro - CONSIF	Parecer da PGR: pelo julgamento desta ação conjuntamente com a ADI 5.857/DF e pela extinção deste processo sem resolução do mérito, por ilegitimidade ativa e por inexistir controvérsia judicial a respeito da Constitucionalidade dos dispositivos legais objetos desta ação. No mérito, observada a fundamentação do parecer na ADI 5.867/DF, opino pela improcedência do pedido.
ADC 59	índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas	MIN. GILMAR MENDES	Confederação Nacional de Informação e Comunicação Audiovisual e Outro(a/s)	Com o Relator
ADI 6021	índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas	MIN. GILMAR MENDES	ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO	Parecer da PGR: Parecer pelo conhecimento da ação e pela procedência do pedido
ADI 5994	Jornada 12 x 36	MIN. MARCO AURÉLIO	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS	Vista à PGR
ADI 5766	JUSTIÇA GRATUITA	MIN. ROBERTO BARROSO	Procuradoria-Geral da República	Após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgando parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: "1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento, e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação, pediu vista antecipada dos autos o Ministro Luiz Fux. Ausentes o Ministro Dias Toffoli, neste julgamento, e o Ministro Celso de Mello, justificadamente. Presidência da Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 10.5.2018. Aguarda julgamento final
ADI 5938	TRABALHO DE GRÁVIDA E LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES	MIN. ALEXANDRE DE MORAES	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS	Deferida o pedido. A decisão suspende a eficácia da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", contida dos dispositivos impugnados.

ADI 5806	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E TRABALHO INTERMITENTE	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, e de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital - CONTRASP	
ADI 5826	TRABALHO INTERMITENTE	MIN. EDSON FACHIN	FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO - FENEPOSPETRO	Parecer PGR: pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência do pedido Data de Julgamento: 12/06/2019
ADI 5829 (apensada à 5826)	TRABALHO INTERMITENTE	MIN. EDSON FACHIN	Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (Fenattel)	Parecer da PGR: pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência do pedido.
ADI 5950 (apensada à 5794)	TRABALHO INTERMITENTE	MIN. EDSON FACHIN	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC	O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, que redigirá o acórdão, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade. Vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator), Rosa Weber e Dias Toffoli. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 29.6.2018.
ADI 6002	valor do pedido na reclamação trabalhista	MIN. RICARDO LEWANDOWSKI		Parecer da PGR: pelo conhecimento da ação e pela procedência parcial do pedido

Fonte: <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista/> Acesso em: 01 de junho de 2019.

Ademais, é de analisar que existe uma grande demanda de ADI perante as novas modificações trazidas com a Reforma Trabalhista, em que poucas foram deferidas pelo STF, pois é de plano observar que não se tem uma análise detalhada dos impactos que a nova lei vem trazer com a sociedade e as e as relações laborais atuais, uma vez que se tem uma visão de flexibilização das lei trabalhistas.

O negociado sobre o legislado é utilizado atualmente no Brasil para promover a flexibilização das leis trabalhistas. Ademais, ainda que a negociação coletiva seja prejudicial, se sobrepõe sobre a lei (FREITAS, 2017).

Segundo Martins (2009, p.143) “há uma corrente que defende que o negociado prevaleça sobre o legislado, desde que a negociação seja feita com a participação do sindicato dos trabalhadores.”, mas como isso pode garantir uma proteção ao trabalhador se hoje vivemos com sindicatos cada vez mais fragilizados depois que a reforma acabou com a contribuição sindical obrigatória, em que a atuação dos sindicatos é cada vez menor, uma vez que sofreram com a redução de custeio. Versa a lei, dando-lhe a seguinte redação:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria.

O quantidade de sindicatos existentes, cerca de 17 mil entre sindicatos de

trabalhadores e de empresas – dados do Ministério do Trabalho e Emprego, correm o risco de serem diminuídos pela metade, pela falta de receita satisfatória a sua manutenção. O pagamento do empregado agora pode ocorrer por aqueles que façam uma autorização prévia do desconto e que avaliem satisfatória sua aderência. Tal dispositivo vem trazer a autonomia do empregado em decidir o que lhe é conveniente e o que não lhe traz benefícios nas relações laborais.

Para Torres e Martins (2017, p.2) o “enfoque Negociado x Legislado ganha força, dando maior liberdade dos empregados negociarem suas condições de trabalho da melhor forma que lhes convém.”, mas ocorre que ocorrendo a liberdade de negociação é de observar o acontecimento de irrenunciabilidade de direitos, uma vez que vivemos em tempos de crise financeira, a conquista de um emprego é cada vez mais difícil, assim, o empregado por questões de necessidade vai abdicar de direitos constitucionais e assim negociar com o empregador.

Ainda que as novas modificações de ordem legislativa impliquem numa mudança do Direito do Trabalho aos institutos da prática privada, isto não impede que a observância das bases humanistas do Direito, de princípios democráticos, onde intui a visão da justiça social e econômica, com o direito ao livre mercado, a postulação da criatividade e liberdade humanas, respeitando a dignidade humana, da proteção ao trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado versou sobre a construção histórica de direitos, em que ao longo dos anos são remodulados na aplicabilidade em relação as mudanças trazida pela sociedade. Foram realizadas pesquisas bibliográficas e documentais, observando os direitos mitigados com a Reforma Trabalhista.

No primeiro capítulo é analisado as questões históricas de efetivação de direitos, as lutas de classes na busca de uma vida digna aos trabalhadores, em que ao longo dos anos são lutas diárias. É observado dados históricos em relação a conquistas de direitos nas relações laborais, partindo de uma definição e reformulação de quais direitos devem ser aplicados aos trabalhadores, mas analisando a relação entre o empregador e o empregado, em que temos o trabalhador como hipossuficiente na relação de Trabalho.

No segundo capítulo, abordou-se os princípios aplicados no Direito do Trabalho, em que temos os princípios como grande proteção ao trabalhador, em que ao longo dos anos leis e entendimentos jurídicos foram analisados e aplicados na observância de adequação aos princípios. No capítulo também foi colocado em análise a abordagem de direitos trazidos com a Reforma Trabalhista, partindo de uma crise política para sua criação, tendo grande impacto nas relações laborais atuais.

E por fim, no terceiro capítulo explorou-se os impactos jurídicos trazidos com a Reforma Trabalhista. Primeiro analisando as Ações Diretas de Inconstitucionalidade na busca de garantir direitos trazidos pela Constituição Federal. Além de analisar uma abordagem institucional de críticas ao processo de aplicabilidade da lei da Reforma Trabalhista, em que temos a escola de magistratura indo de contra a artigos trazidos com a referida lei.

A temática desta monografia é de suma relevância tendo em vista que se trata de um assunto de interesse social, pois é de conhecimento geral que todos os direitos trabalhistas, em que vemos uma lei que vem mitigar direitos trazidos pela Carta Maior, a Constituição Federal. Nesse sentido é de suma importância analisar a construção histórica de direitos, em que demorou anos para ser concretizados, mas ocorrendo a devida aplicação da lei da Reforma Trabalhista é observado a mitigação de direitos, como a saúde, ao lazer e outros que hoje com a aplicabilidade da lei foram reduzidos.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 nov. 2018.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2018.
- 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**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 25 nov. 2018.
- CAIRO JR., José. Interpretação e integração do direito do trabalho: Reforma Trabalhista. **Portal do Direito do trabalho**, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidadeslegislativas/3989-interpretacao-e-integracao-do-direito-do-trabalho-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 28 nov. 2018.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reformatrabalhistacomentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 25 nov. 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1590.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 77.
- DEMORI, Ingrid Barbosa. As mudanças na CLT e a hipossuficiência dos trabalhadores quanto à flexibilização do contrato de trabalho. 57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho. Junho, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf>. Acesso em: 20 de nov. 2018.
- DUARTE SAAD, José eduardo. Tabelas das ADINS. Disponível em: <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista/> Acesso em: 01 de junho de 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil? **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 28, n. 329, p. 09-15, 2016. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329_miolo.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 28, n. 329, p.18-32, 2016. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329_miolo.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Jorge Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

SILVA, Homero Batista da. **Curso de direito aplicado (livro eletrônico): direito coletivo do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 120.