

A REFORMA TRABALHISTA: O Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Flexibilização dos seus Direitos

Vanessa Ribeiro Pugas

Graduanda em Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ana Carolina Gonçalves Valença

Mestre em Direito - UNIMAR; Advogada; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Este trabalho é uma pequena pesquisa já realizada para conclusão de curso, tendo como objetivo apresentar as abordagens da reforma trabalhista no cenário atual e assim tecer algumas conclusões já manifestadas. A metodologia empregada é a da pesquisa bibliográfica e de artigos científicos que abordam a temática em questão. Para tanto, discute-se o princípio da proteção ao trabalhador e a reforma trabalhista. É necessário ter ciência da reforma e suas modificações, bem como no atendimento das obrigações já garantidores pelo direito trabalhista. O primeiro capítulo trata-se do surgimento do direito do trabalho, assim como o princípio da proteção ao trabalhador e a questão do negociado sobre o legislado. Assim, os resultados apontam que a flexibilização das leis trabalhistas se mostra como uma grande ameaça ao Direito do Trabalho e aos direitos trabalhistas duramente conquistados.

PALAVRAS-CHAVE: constituição federal; direitos trabalhistas; princípio da proteção; flexibilização.

1 INTRODUÇÃO

Desde o século XVIII, com o advento da Revolução Industrial a Ciência do Direito do Trabalho tem passado por grandes transformações ao longo de sua história, com o surgimento das primeiras normas trabalhistas que lutava por condições dignas de trabalho fazendo frente aos abusos cometidos pelos empregadores da época, até os dias atuais a Ciência do Direito do Trabalho busca soluções com vistas a se adaptar à nova conjuntura socioeconômica mundial e nacional e amenizar os efeitos da crise econômica sobre a classe operária.

Atualmente, nesse viés de pensamento os governantes buscam garantir melhorias ao país, na qual optam pela reforma trabalhista, ao comparar com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), editada em 1943 aos dias atuais (2020), veem como ultrapassada.

Um outro argumento usado para seguir com a proposta da reforma trabalhista é que ela resultaria em diminuir a crise vivenciada e conseqüentemente, abriria novas vagas de emprego a sociedade brasileira.

Essas são algumas das justificativas usadas na tentativa de instalar a reforma trabalhista, diante do cenário atual. Assim, neste trabalho, o intuito é de esclarecer as modificações ocasionadas pela reforma trabalhista em sua realização, como também a seguridade dos direitos já conquistados pelo Direito do Trabalho.

Para demonstrar a importância da reforma trabalhista, faz-se necessário apresentar uma visão geral por meio dos itens aportes históricos e o surgimento do Direito do Trabalho, onde se demonstra a sua origem, sua funcionalidade e os benefícios advindos da sua instituição.

Em seguida, apresenta-se o princípio da proteção ao trabalhador, sobre a dignidade da pessoa humana de trabalhar livremente. E também, em negociado sobre o legislado, que traz discussões das leis trabalhistas e seus direitos.

Por fim, destaca-se a reforma trabalhista, seu processo de tramitação, contextualização das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, e suas modificações. Assim, com base nessas temáticas o presente artigo propõe estudar e analisar o direito do trabalho como ferramenta basilar para a garantia dos direitos fundamentais.

Para tanto, a metodologia usada é a da pesquisa bibliográfica e de artigos científicos que abordam a temática em questão.

2 APORTES HISTÓRICOS

Inicialmente, é necessário realizar um estudo acerca da história das leis trabalhistas e o Direito do Trabalho, desde o seu surgimento com a Revolução Industrial até o período contemporâneo, com um apanhado geral de todas as transformações pelas quais passaram através dos tempos, com o fim de propiciar ao leitor uma melhor compreensão de como se apresenta o Direito do Trabalho na atualidade, a forma como foi construído, suas características, bem como a necessidade de se adaptar às exigências do mundo moderno.

Na antiguidade, o trabalho era associado à inferiorização intelectual, econômica ou moral, era sinônimo de humilhação, pois era geralmente realizado por povos escravizados. Nesse sistema o trabalhador era considerado um objeto

destituído de vontade própria e despojado de qualquer direito, de acordo com Maria Herika Ivo Aguiar (2014, p. 5).

Mais tarde com a chegada da Revolução Industrial no século XVIII culminaram em transformações sociais, econômicas, políticas e sociais no Brasil em que iniciam o avanço rumo as leis trabalhistas e a organização do trabalho em si (AGUIAR, 2014, p. 8).

A proposta de flexibilização dos direitos trabalhistas surge na Europa após alguns abalos economicamente mundial em que as condições de trabalho anteriormente sugeridas sofreram profundas transformações para adequar-se ao novo cenário global (VIGNOLI, 2010, p. 7).

Conforme afirma Sérgio Pinto Martins (2017, p. 777), a flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo de instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Para Sérgio Pinto Martins (2017, p. 778), sob essa perspectiva a flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao trabalhador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Diante do problema da crise do desemprego e da necessidade do Direito do Trabalho em regulamentar as novas relações trabalhistas surgidas em razão do desenvolvimento tecnológico e da globalização, a flexibilização das leis do trabalho se apresenta como uma das propostas com o fim de solucionar tais questões, principalmente no que diz respeito ao desemprego (AGUIAR, 2014, p. 9).

Após a análise dos aportes históricos mundiais, necessário enfatizar o surgimento do direito do trabalho no Brasil, conforme será suscitado no próximo capítulo.

2.1 O Surgimento do Direito do Trabalho

A responsável pelo surgimento do direito do trabalho é a Revolução Industrial, no que se refere à política, o homem torna-se conceitualmente livre, isto porque os princípios daquela revolução se pautam nos ideais de liberdade, igualdade e

legalidade, trazendo dessa forma o estado a concepção embrionária de cidadania. A outra revolução foi a chamada revolução industrial responsável aglutinação das massas de cidadãos, em torno do trabalho coletivo, formando-se a ideia do trabalho contratual (DELGADO, 2016, p. 104).

A ascensão do capitalismo no século XVIII, como de produção predominante na Inglaterra e posteriormente, na Europa e nos Estados Unidos, levou as relações mercantis a serem difundidas em todos os domínios da vida social. Concomitantemente, toda produção se destina para venda, os mercados se estruturam não só para os bens de serviço, mas também para o trabalho, a terra e o dinheiro. Então, o trabalho passa a ser o centro das relações sociais, este passa a ser denominado emprego, isto porque passa a ser considerado mercadoria (SILVA, 2010, p. 1).

Portanto, o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2017, p. 65).

Em continuação, Sérgio Pinto Martins (2017, p. 66) relata que o direito do trabalho surge como um conjunto de normas estatais visando a proteção ao trabalhador em que foram criadas vantagens no plano jurídico como meio de compensar sua inferioridade no plano fático com objetivo de equilibrar a relação.

O Direito do trabalho como integrante dos direitos fundamentais é elemento central na garantia de existência digna de toda pessoa que trabalha constituindo um conjunto de direitos fundamentais do ser humano, Tabajara Ribeiro de Rezende Filho (2013, p. 9).

No Brasil supostamente duas situações deram origem a História do Direito do Trabalho, primeiramente com a abolição da escravatura e na imigração de trabalhadores, mesmo sendo em momentos diferentes na história do País, ambos reivindicavam por medidas de proteção legal (SILVA, 2010, p. 3).

O início da política trabalhista brasileira é marcado no período da era de Getúlio Vargas em 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que discutiu inicialmente sobre o trabalho das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936 e sobre a Justiça do Trabalho em 1939, dentre outros direitos (SILVA, 2010, p. 4).

Em relação as primeiras normas regulamentadoras do direito do trabalho surgidas no país têm “o Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, uma lei tratou da sindicalização rural. Em 1917 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo” (ONGARATTO, 2010, p. 10).

A primeira Constituição a tratar de Direito do Trabalho foi a de 1934, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas, em seu art. 121 (ONGARATTO, 2010, p. 10).

A partir deste contexto foram criados tribunais, várias leis regulamentando situações específicas. Ainda com a Constituição Federal de 1934 foi designada a menção Justiça do Trabalho. Mais tarde, tem-se a criação de alguns órgãos trabalhistas como o Ministério do Trabalho, o Conselho Nacional do Trabalho e a Justiça do Trabalho (ONGARATTO, 2010, p. 11).

Em 10 de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...] pode-se considerar que a Consolidação das Leis do Trabalho reúne e ordena sistematicamente todas as leis reguladoras do trabalho, assistência social e respectivos aparelhos (ONGARATTO, 2010, p. 12).

O Brasil passa a possuir uma legislação trabalhista a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), responsável pela regulamentação das questões trabalhistas, na época foi considerada uma das mais completas e modernas do mundo. Em seguida, outras leis complementares foram surgindo como a justiça do trabalho, elencadas conforme a necessidade do trabalhador (ONGARATTO, 2010, p. 12).

Desta forma, o direito do trabalho fora enfatizado de maneira significativa nos entraves jurídicos brasileiros. Assim, faz-se necessária a pesquisa do princípio da proteção ao trabalhador, segundo a fundamentação teórica, nota-se a perspectiva de todo o processo vivenciado, bem como a situação atual em que se encontra.

3 DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A Ciência do Direito do Trabalho tem passado por grandes transformações ao longo de sua história, desde o século XVIII, com o início da Revolução Industrial em

meio às primeiras normas trabalhistas e organizações sindicais da classe operária que lutava por condições mais dignas de trabalho (AGUIAR, 2014, p. 1).

A partir da crise econômica da década de 70 começaram os questionamentos de como proteger o trabalhador no intuito de equilibrar a relação entre empregados e empregadores, muitos inclusive utilizaram-se dos sindicatos como meio de proteção (MARTINS, 2010, p. 168).

Neste contexto surge o direito do trabalho como um conjunto de normas estatais visando a proteção ao trabalhador (MARTINS, 2010, p. 7).

A proteção jurídica do trabalho é um direito fundamental de todo trabalhador em que se deve ter assegurado o mínimo dos direitos trabalhistas, Tabajara Ribeiro de Rezende Filho (2013, p. 3).

Neste sentido a Ciência do Direito do Trabalho busca soluções com vistas a se adaptar à nova conjuntura socioeconômica mundial e nacional para amenizar os efeitos da crise econômica sobre a classe operária.

A flexibilização como objeto do direito do trabalho pretende demonstrar que toda a forma de trabalho humano possui características comuns e que todo o trabalhador que em algum momento esteja em situação de inferioridade contratual em relação ao capital tomador de serviços merece proteção jurídica (REZENDE FILHO, 2013, p. 12).

Atualmente, o tema da flexibilização das leis trabalhistas vem sendo muito discutido no que tange aos direitos trabalhistas, o desenvolvimento econômico do País e as novas relações de trabalho. A necessidade de imposição à flexibilização da duração de trabalho é questão imprescindível diante da arbitrariedade e ilegalidades acometidas com finalidade de se evitar a mitigação de direitos indisponíveis ao trabalhador (VIGNOLI, 2010, p. 6).

O princípio da proteção ao trabalhador é o enunciado fundamental do direito do trabalho visando estritamente a proteção ao mesmo. O inciso III do art. 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente.

Dispõe o inciso V do art. 1º da Lei Maior sobre os valores sociais do trabalho. Mesmo entre os poucos autores que versam sobre o tema não há unanimidade sobre quais seriam os princípios da disciplina, dependendo da ótica de cada autor.

Hoje existe liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, da Constituição), pois não impera a escravidão ou a servidão, sendo as partes livres para contratar, salvo em relação a disposições de ordem pública.

No bojo do art. 427, I, do Tratado de Versalhes foram mencionados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O primeiro princípio é que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio.

O princípio do Direito do Trabalho se divide em seis; (a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé (MARTINS, 2017, p. 133-134).

Sobre o princípio da norma favorável ao trabalhador, Silveira (2010, p. 1) afirma possuir função tríplice: a primogênita, que diz respeito à elaboração das normas jurídicas, o que informa que a nova legislação deve dispor com o intuito de aperfeiçoar o sistema, beneficiando o trabalhador, só excepcionalmente, se afastando desse fim. A hierárquica é a segunda função do princípio da norma mais favorável. Assim, se faz mister, determinar uma ordem de hierarquia na imposição destas, ou seja: havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais favorecer o operário. A função terceira é a interpretativa, de maneira que, havendo obscuridade quanto ao significado da norma, prevaleça a interpretação mais benigna ao trabalhador, no sentido de que conduza ao que mais se ajuste com o sentido social do direito laboral.

O princípio da proteção ou princípio protetor é caracterizado pela intervenção estatal por meio de normas imperativas trabalhistas com o fim de proteção jurídica ao trabalhador (SILVEIRA, 2010, p. 1-2).

O princípio protetor pode ser desmembrado em três: (a) *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2017, p. 135). Segundo o autor deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao analisar o preceito que encerra a regra trabalhista.

O princípio protetivo está estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, que busca melhores condições sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, especificadamente no inciso I que protege o obreiro de despedidas arbitrárias

(SILVEIRA, 2010, 3). Ainda estabelece direitos mínimos, que são complementados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes.

Sobre a condição mais favorável ou benéfica ao trabalhador, do direito adquirido pelo art. 5º, XXXVI, da Constituição, afirma -se que o direito conquistado, não pode ser modificado (art. 468 CLT) (MARTINS, 2017, p. 142).

Dessa forma, só ocorre incidência das restrições a este princípio, caso referir-se as condições benéficas temporárias, cuja sua permanência possa gerar encargos pesados ao empregador que venham prejudicá-lo com consequências extremamente maléficas (SILVEIRA, 2010, p. 3-4), ou seja, tem-se o princípio de proteção ao trabalhador.

A aplicação dos princípios, em geral, e especialmente o da proteção, não pode ocorrer de forma absoluta e impensada, pois pode acarretar uma desigualdade ainda maior, ou por vezes, decidir arbitrariamente em favor de quem não faz jus à tutela jurisdicional pleiteada. Em vias de fato não se pode afirmar que o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação jurídica pois, o empregador poderá ser tão ou mais frágil que o próprio empregado (SILVEIRA, 2010, p. 4).

Então, percebe-se os principais aspectos norteadores do princípio de proteção ao trabalhador e suas aplicações. Adiante, reflete-se sobre o processo de negociação das leis trabalhistas, mais especificamente nos termos do negociado sobre o legislado.

3.1 Negociado sobre o legislado

Neste ambiente, relata a negociação que ocorre sobre o legislado, denominado “negociado sobre o legislado”. Nele, parte-se da discussão das leis trabalhistas, em que se coloca em questão os direitos trabalhistas, instaurado mediante leis.

No dia 23.09.2015, o dep. Daniel Vilela (PMDB-GO), relator da Medida Provisória n. 680 (sobre o Programa de Proteção ao Emprego – PPE), incluiu um termo usado no Congresso para se referir as matérias alheias a uma proposição em seu relatório que trata da proposta de adoção do “negociado sobre o legislado”. (GARCEZ, 2015, p. 1).

O objetivo da proposição visa permitir que os direitos previstos na CLT e em leis sejam desobedecidos pelos empregadores, bastando constar em convenção ou acordo coletivo. E em casos de ameaça de demissões (individuais ou em massa), a chance de tal precarização ocorrer seria significativa (GARCEZ, 2015, p. 1-2).

A proposta contravém o disposto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, portanto, ressalta-se que a redução e a extinção de direitos trabalhistas, incluindo aqueles regularmente previstos em leis, caracterizam-se como precarização do trabalho, de modo contrário à Constituição Federal.

Para tanto, pretende-se esclarecer as modificações ocasionadas pela reforma trabalhista. Para tanto, segue-se três nortes principais: a tramitação da reforma trabalhista; a contextualização das Leis n.º 13.429/2017 e n.º 13.467/2017; e a reforma trabalhista e suas modificações.

4 A REFORMA TRABALHISTA E SUAS MODIFICAÇÕES

Com a justificativa de garantir melhorias ao país, os governantes visaram a reforma trabalhista, ao evidenciar que já estava ultrapassada – ao comparar com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), editada em 1943 aos dias atuais (2019), ou seja, instaura-se uma diferença de praticamente 80 anos.

Em linhas gerais, o projeto nomeado reforma trabalhista foi recepcionado criticamente e visto como problemático por algumas instituições, como por exemplo: Sindicatos, Ministério Público do Trabalho e também, por parte da sociedade, uma vez que entenderam que teriam uma parcela de seus direitos violados, isto é, davam a reforma trabalhista um caráter de retrocesso, ao invés de avanço (KREIN, 2018, p. 77).

Em contrapartida, em 2017, nesse momento político de instalação do projeto da reforma da previdência, pelo Governo do então presidente, Michel Temer, depositava forças a esse projeto, posto que viam nele, a esperança de controlar a crise econômica vivenciada pelo Brasil. Em outros dizeres, vislumbravam estimular a economia e aumentar às vagas de emprego (KREIN, 2018, p. 77).

Pela Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, contempla modificações em termos, tais como: a terceirização e o contrato temporário. (BRASIL, 2017 a, s.n.).

Assim, “A Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. O texto da reforma trabalhista reflete um padrão que foi abandonado pelo continente europeu há mais de 100 anos”, desse modo, adverte “[...] a Lei n. 13.467/2017 afrontou o patamar civilizatório mínimo proposto pela Constituição de 1988, fruto de duras batalhas (SOUZA, 2017, p. 66).

As principais modificações percorrem em torno da flexibilidade nas modalidades de contratação, despadronização da jornada, remuneração variável, aspectos das condições de trabalho e suas ramificações, especificamente sobre: a contribuição sindical, banco de horas, demissão, férias, gravidez, *home office* e jornada de trabalho, entretanto, o ponto a ser questionado e analisado é o quão o princípio da proteção ao trabalhador está sendo esvaído.

Dessa maneira, com as novas formas de modalidades de contratação, há uma flexibilização, e que não consiste na criação de novas vagas de emprego. Por novas modalidades de trabalho entende-se a ampliação do contrato temporário, ampliação do contrato parcial, contrato intermitente, teletrabalho e afins.

Nesta perspectiva, cabe enaltecer que neste cenário de mudanças, ocorre flexibilidade nas modalidades de contratação, o que resulta numa liberação da terceirização, novas modalidades de contratação e afins, gerando uma facilidade para demitir, dado que há uma redução nos gastos com a demissão, e conseqüentemente, fere ao princípio de proteção ao trabalhador (KREIN, 2018, p. 91).

Nota-se que em grande medida, a terceirização está ferindo o princípio de proteção ao trabalhador, posto que nesta modalidade de trabalho, ocorre uma alternativa ao contrato típico (MARTINS, 2010, p. 88).

No tocante a Lei n.º 13.467/2017, ainda perfaz a contribuição sindical, que antes o desconto era de caráter obrigatório, na qual descontava um dia de trabalho do funcionário por ano, agora, passou a ser opcional.

Consoante a constatação anterior, verifica-se que para benefício governamental, retira-se a obrigatoriedade, porém, ainda se institui como uma modalidade opcional.

Assim, percebe-se que a retirada da contribuição sindical surte com efeito negocial, ao afirmar o princípio da proteção ao trabalhador. Conforme define Martins, “Sigamos na análise de outros argumentos apresentados pela corrente que defende a proteção do trabalhador pela via negocial, buscando avaliar a sua força

argumentativa diante do atual contexto jurídico, econômico e moral” (MARTINS, 2010, p. 79).

Aqui, cabe enaltecer como a alteração do banco de horas veio prejudicar o princípio da proteção ao trabalhador, dado que nessa nova modalidade, não constitui um caráter de direito ao trabalho, posto que pode ser “por meio de negociação coletiva” (MARTINS, 2010, p. 132).

Assim, pode acontecer de a remuneração ser variável, ou mesmo, trazer reflexos em rebaixamento salarial e como decorrência, “[...] traz consigo seus efeitos perversos sobre a vida social e das condições de trabalho” (KREIN et. al. 2018, p. 63).

Em continuidade, outro campo que sofreu reforma foi sobre a demissão. Nela, anterior à Lei, o empregado que fosse demitido, seja por justa causa ou mesmo, caso pedisse demissão, conseqüentemente, perderia o direito à multa equivalente a 40 % (quarenta por cento) do valor total do FGTS (Fundo de garantia do tempo de serviço), bem como seu direito de retirada do fundo de garantia. Conforme frisa Renata Celi (2019, s.n.), “quanto ao aviso prévio, a empresa teria que avisar o funcionário com antecedência de 30 dias ou pagar o salário do funcionário sem que ele precisasse de trabalhar”.

Entretanto, com a reforma trabalhista, ao empregador denota uma perspectiva de escolha entre a movimentação parcial (de até oitenta por cento) do FGTS ou de seu anterior direito instituído, seguro-desemprego. Desse modo, frisa-se que a demissão trouxe consequência ao princípio da proteção ao trabalhador.

Consoante as férias do empregado, antes do processo da reforma trabalhista, as férias eram compostas por 30 (trinta) dias, sendo que o empregador e empregado poderiam, em acordo, dividi-la por duas etapas.

Em decorrência, com a reforma trabalhista, as férias podem ser gozadas em divisão de até três períodos, especificado por Renata Celi (2019, s.n.), “Um dos períodos deve ser maior do que 14 dias e os outros não devem ser menores que 5 dias corridos. Além disso, as férias não poderão começar 2 dias antes de um feriado ou de um repouso remunerado”. Assim, nota-se maior flexibilização para com o setor empregatício, envolvendo o empregador e o empregado.

Desse modo, verifica-se que as férias trouxeram consequência ao princípio da proteção ao trabalho, já que as alterações impõem medidas favoráveis ao empregado.

Sobre a alteração do ponto gravidez, enfatiza que a princípio, mulheres grávidas ou mesmo, mulheres lactantes não deveriam permanecer em local de trabalho que denotavam condições insalubres. E também, não era estipulado prazo para que o empregador e sua instituição fossem avisados da gravidez.

Isto é, denota uma violação à mulher, principalmente, referente a gravidez e seu direito humano. Nota-se um retrocesso nesse ponto da reforma trabalhista, na qual almeja vislumbrar sempre avanços com relação à mulher e sua permanência e instalação no mercado de trabalho.

Neste ponto, destaca-se um retrocesso, posto que sobre o ponto gravidez instituiu-se uma problemática e trouxe consequência negativa, além de ferir a mulher por sua colocação que vem alcançando no mercado de trabalho, fere ao princípio da proteção da trabalhadora.

Outra modificação ocasionada pela reforma trabalhista foi com relação à jornada de trabalho, em que em seu processo antigo, a jornada de trabalho consistia na limitação de 8 (oito) horas por dia, somando 44 (quarenta e quatro) horas por semana e um montante de 220 (duzentos e vinte) horas por mês. Sendo que as horas extras não poderiam passar de 2 (duas) horas por dia.

Todavia, com a reforma trabalhista, a jornada de trabalho permitida passou a ser de 12x36, ou seja, passou a ter até 12 (doze) horas por dia, tendo 36 (trinta e seis) horas de descanso, uma vez que continuará o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Destaca-se que a alteração da jornada de trabalho resultou em forte consequência ao princípio da proteção ao trabalho, posto que “[...] estão sendo realizadas muitas jornadas e trabalhos em favor da proteção da legislação trabalhista”, ou seja, “[...] tem-se que a reforma trabalhista possui muitos pontos que ferem o princípio protetivo – cerne de todo o ordenamento trabalhista brasileiro” (FERREIRA; FREITAS, 2018, p. 155). Percebe-se a reforma trabalhista em detrimento do princípio protetivo ao trabalhador.

Com relação ao ponto de vista do Governo, acreditam que será benéfico para sanar ou ao menos estancar a crise. Por outro lado, parte da sociedade, sindicatos e o Ministério Público do Trabalho veem a reforma trabalhista como instável, na qual alguns argumentam que abriu maiores taxas de emprego, porém não com o piso salarial que a população necessita. (SOUZA, 2017, p. 51).

Destarte, Amanda Madeira Reis (2017, p. 21) relata que “A Lei n. 13.467/2017 pretende fragilizar em vários aspectos o princípio tutelar, pois retira a proteção da parte mais fraca da relação empregatícia. Percebe-se, assim, a gravidade trazida pelo texto da Reforma Trabalhista”.

Em linhas gerais, observa-se, entretanto, que a reforma trabalhista não leva em consideração o princípio da fraternidade.

Por meio desses apontamentos, como considerações finais frisa que visto às novas regras, ainda há discussões sobre a sua legalidade em caráter constitucional. Para tanto, visando esclarecer tais pontuações, ancora as vistas ao STF – Supremo Tribunal Federal, cabendo a ele à jurisprudência, ou seja, em ponderar e julgar, a fim de garantir o direito aos cidadãos brasileiros.

Finalmente, quanto a alteração do *Home office*, conforme Celi (2019, s.n.) aponta, “A legislação original **não previa** essa modalidade de trabalho. Agora, todos os materiais e equipamentos utilizados deverão constar em contrato. O trabalhador deverá **fazer o controle do trabalho** em cada tarefa (grifos da autora)”.

Em geral, os direitos dos trabalhadores diminuíram, mas em especial, na questão do *Home office*, os deveres aumentaram, ou seja, há uma discrepância entre os direitos e deveres no processo envolvendo o empregado, o empregador e o Governo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o Direito do Trabalho, o princípio protetor tem grande importância em razão de sua instrumentalidade que se faz necessária a proteção ao trabalhador seja em face de inferioridade econômica, social ou subordinação jurídica por consequência do trabalhador não possuir os documentos probatórios dos seus direitos.

Acerca da proteção no sistema trabalhista vigente no país, o que deve ser buscado através do poder judiciário, é a efetiva prestação jurisdicional para ambos, empregado e empregador, de forma que cada um possa exercer seu direito a fim de manter equilíbrio social e uma harmonia jurídica.

Objetivou-se assim a relativização pelos aplicadores do Direito, visando alcançar a efetivação do princípio protetor de forma reformulada, ponderando ambos

interesses, chegando à aplicação de uma decisão mais justa e coerente para os casos concretos.

Desse modo, acentua-se a importância em levar em consideração a Consolidação das Leis Trabalhistas que vigoram em nosso país, como também, analisar os casos, a medida que surgem de modo singular, ou seja, primando-se pela especificidade de cada caso de trabalhador analisado.

Nessa perspectiva de estudo da reforma trabalhista, ressalta-se o princípio da proteção ao trabalhador, suas funções e direitos, dos quais demonstram instrumentalidade.

E de modo geral, caracterizam-se por priorizar a garantia em efetivar as leis e normas trabalhistas, com objetivo principal em amparar o trabalhador, por meio do princípio da proteção. Posto que, os resultados apontam que a flexibilização das leis trabalhistas se mostra como uma grande ameaça ao Direito do Trabalho e aos direitos trabalhistas duramente conquistados.

Por fim, conclui-se que a aplicação do Direito do Trabalho durante o processo na esfera trabalhista exige de seus aplicadores se atentarem na identificação e interpretação do caso observando a norma mais favorável ao trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. H. I. Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31250>.

BRASIL. Lei 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, D.F., 01 abr. 2017a.

BRASIL. Lei 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, D.F., 14 jul. 2017b.

CELI, R. Reforma trabalhista: o que é, resumo e principais mudanças! Stoodi. 2019. Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/2019/08/12/reforma-trabalhista-o-que-e/> Acesso em: 28 out. 2019.

KREIN, J. D. ABÍLIO, L. FREITAS, P. BORSARI, P. CRUZ, R. (KREIN et. al.). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 201842, p. 41-66, 2018. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141969/2018_krein_jose_dari_flexibilizacao_relacoes.pdf?sequence=1> Acesso em: 03 set. 2019.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva Consequências da reforma trabalhista. Tempo Social - revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>> Acesso em: 10 set. 2019.

MARTINS S. P. Direito do Trabalho. Sérgio Pinto Martins. – 33. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

ONGARATTO, V. Flexibilização das normas trabalhistas: Um discurso sobre a problemática dos encargos sociais a partir do empregador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8809&revista_caderno=25>.

REIS, A. M. A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil como pressuposto para o desenvolvimento econômico do país. 2017. 100 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Direito) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2210>> Acesso em: 26 set. 2019.

REZENDE FILHO, T. M. de. Do protecionismo do empregado a proteção do trabalhador: Desafios da Flexicurity. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/en.php>.

SILVA J. B. da. O Surgimento do direito do trabalho e a flexibilização trabalhista. 2010, Disponível em: <http://www.viajus.com.br/eventos/viajus.php?pagina=artigos&id=2831>

SILVEIRA, C. O. da. O princípio do protetor no Direito do Trabalho. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, 2010, a. 12, no 752. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2196>

VALENTIM, C. R. Transformações do Direito do Trabalho Brasileiro Sob o Viés do Fenômeno da Flexibilização e seus Impactos Sociojurídicos nos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), Franca, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/167564>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

VIGNOLI, V. de A. Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e Limitações. São Paulo 2010. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf.