

A EMPREGABILIDADE NA NOVA REFORMA TRABALHISTA

Hélen Margaret dos Santos

hs726399@gmail.com

Ednaldo Vitor dos Santos

ednaldo.info2014@gmail.com

Resumo: O Brasil, por estar vivendo à época, uma grave crise econômica, causando um retrocesso em sua economia, buscou ferramentas para sua recuperação com a implementação da reforma trabalhista, promulgada em 11 de novembro de 2017, pelo presidente Michel Temer. Como pontos fundamentais, a reforma reduz custos tributários e na burocracia em vigor, oriundas das leis trabalhistas sancionadas por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme Decreto-lei nº 5.452 de 1943, que já sofrera alterações, sendo a última com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Diante do exposto, o objetivo geral do trabalho consistirá em analisar os fatores positivos e negativos aos empregados, quanto a aplicabilidade da nova legislação trabalhista, nas admissões e demissões, e nas alterações provocadas no cotidiano da vida profissional dos trabalhadores como, o trabalho intermitente e a questão da dignidade aos trabalhadores, proveniente da estabilidade no emprego, de fundamental importância para reduzir abusos patronais nas relações de trabalho. O presente estudo foi baseado em estratégias de pesquisa quantitativa e qualificativa, de caráter descritivo, de pesquisas bibliográficas e de análise de dados.

Palavras - Chave: Reforma Trabalhista, empregabilidade, trabalhador, estabilidade

Introdução

O impacto na vida dos trabalhadores, considerando seus direitos, suas garantias, é o tema central do presente trabalho, após a reforma trabalhista que foi promulgada pela Lei nº 13.467/2017 e entrou em vigor no dia 11 de Novembro de 2017, implementando grandes alterações no que concerne à CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) levando em consideração que o Brasil passava por uma grave crise econômica desde 2014, em que todos os setores da economia do país foram afetados.

A taxa média de desemprego em 2017 atingiu o índice alarmante de 12.7%, conforme IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o maior índice já registrado na série histórica desde 2012. Com a baixa arrecadação por parte do governo mediante a crise

econômica, isso se tornou um problema. Portanto, o governo anuncia a Reforma Trabalhista com um meio para manter os empregos já existentes e possibilitar novas formas de trabalho que anteriormente não era possível, ou seja, a flexibilização das condições de trabalho e com isso tentar reaquecer o mercado e as contratações.

A redução na taxa de desemprego é uma das propostas que a Reforma Trabalhista, criando uma alternativa, face a grande taxa de desemprego, além de regularizar as atividades informais que eram exercida sem nenhuma regulamentação. Através do decreto buscou-se ampliar a quantidade de empregos ofertados no Brasil para que a economia, até então estagnada e em retrocesso, fosse recuperada, principalmente visando a regularização do trabalho intermitente, de maneira que os empregados não fossem prejudicados.

Há conflitos quanto a reforma, sobre os novos e antigos colaboradores, pois as leis são aplicáveis a todos os funcionários, entretanto inicia-se a inserção das leis nos novos funcionários desde que a reforma entrou em vigor, e para os antigos funcionários a inserção das leis será realizado de forma gradual, para que o funcionário se adapte a essa nova realidade.

A Reforma Trabalhista trouxe impactos no dia a dia dos trabalhadores, que serão pontuados no presente trabalho e, se a Reforma fora implementada, buscando a melhoria nas condições de trabalho, ou se trouxe perdas nos direitos trabalhistas adquiridos, conquistados conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas.

O termo empregabilidade será discernido no presente trabalho, questão central do mesmo. De acordo com Machado (1998), a empregabilidade é o conjunto de condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho.

Na Constituição Federal, no inc. I do Art. 7º, a empregabilidade, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, estão garantidas, embora os empregadores aviltem esses direitos, utilizando por exemplo, a prescrição de cinco anos, afastando da justiça quaisquer ocorrências trabalhistas anteriores a esse prazo.

Com a regulamentação da proteção arbitrária quanto ao trabalhador, o mesmo poderá ter condições de planejamento na sua vida pessoal, familiar, sem a constante preocupação quanto a possibilidade do desemprego. Os empregadores agirão sem os aviltamentos quanto as demissões. A estabilidade é uma das propostas que a reforma trabalhista visa garantir, atendendo aos anseios dos trabalhadores em geral, o que se contradiz quando há um novo padrão de demissões, facilitando as mesmas, prevenindo as empresas de possíveis passivos trabalhistas, como ferramenta de redução de custos, levando o trabalhador a uma situação de coadjuvante, sobretudo porque necessita se render ao capitalismo para sua sobrevivência.

As expectativas quanto a expansão do emprego e consequentemente a redução do desemprego, se as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, nos direitos do trabalhador, são impactantes na continuidade do emprego, são os temas de relevância a serem estudados no presente trabalho.

A metodologia utilizada no presente estudo foi baseada nas estratégias de pesquisa quantitativa e qualitativa, de caráter descritivo, a partir da adoção de técnicas de pesquisas bibliográficas e de análise de dados e informações.

1.1 O Direito do trabalho

O trabalho por ser regulado por suas próprias normas, com seus direitos adquiridos pelos trabalhadores, com a Constituição Federal de 1988, é regido pelo Direito do Trabalho. É o conjunto de normas e princípios que disciplinam as relações entre empregados e empregadores (CORTEZ, 1999).

O Direito do Trabalho teve seu início no término da mão de obra escrava, época em que havia servidão, e os direitos trabalhistas não eram regulamentados. O escravo enquadrava-se como posse, não como sujeito de direito, o que impedia de falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava a escravidão. É que o trabalho contratual, embasamento de nossa disciplina, considera a condição de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Quando não há a presença de um deles, a questão jurídica está desconsiderada (BARROS, 2007, p. 53).

Mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1891, o trabalho foi relegado ao descaso, assim como os direitos sociais. Considerando os moldes atuais, a primeira normatização brasileira aconteceu no decreto nº 1.313 de 1891, que tratava acerca das providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. (SILVA, 1996).

Em 1943, o Direito do Trabalho passou a ser tratado com esmero, com o surgimento da Consolidação das leis Trabalhistas (CLT). O passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, veio com a Constituição de 1934, em seu artigo 122, a CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil (DELGADO, 2003).

A CLT destaca a importância quanto ao direito trabalhista, tendo como objetivo central a normatização das relações do trabalho, sejam coletivas ou individuais. A CLT foi elaborada para condensar toda legislação trabalhista, de forma que o direito trabalhista se tornasse aberto

à todos. Garantias e benefícios foram considerados, como:: o salário mínimo, a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, o repouso semanal remunerado, folga remunerada em feriados, as férias universais, a proibição do trabalho para menores de 14 anos, fiscalização sobre acidentes de trabalho, e e insalubridade (NASCIMENTO, 2007).

Várias Leis incentivando o trabalhador, foram criadas durante o regime militar. A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 introduziram a co-gestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, dando a opção ao trabalhador a escolha por uma das situações citadas. O salário família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos (BARROS, 2007, p. 74).

E com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores e o Direito do Trabalho, se tornam, enfim, reconhecidos. O mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração de conflitos sociais no país, se comparado com a história anterior do Direito laboral pátrio, ao mesmo tempo tímido, se comparado com as experiências de outros países (DELGADO, 2003. p. 123).

Apesar dos avanços alcançados pela Constituição Federal de 1988, ainda há questões que devam ser aperfeiçoadas. Após anos da implementação da Constituição federal, visualizando o Direito Individual do Trabalho, após superação da crise de afirmação dos anos 90, época em que viu dirimida à sua efetividade, e também o próprio sentido de sua consistência e direção, considerando que na questão do Direito Coletivo do Trabalho, algumas situações percebidas nos anos de 1970 e 1980, não foram ainda superadas (DELGADO, 2017).

Face às questões problemáticas ao Direito do Trabalho, fizeram com que o Congresso Nacional, elaborasse a Reforma Trabalhista, um grande avanço nas causas do trabalho, normatizada pela Lei 13.467/17, com o intuito de combate à crise econômica que o país passava no momento e, principalmente, o combate ao desemprego. Ela alterou centenas de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, nas Leis do fundo de garantia do Tempo de Serviço e de custeio da Previdência Social, modificando o sistema trabalhista brasileiro (FERNANDES, 2010).

Embora haja a preocupação com o direito individual do trabalho, por vivermos em uma globalização, ao se tratar da questão das reformas trabalhistas, invariavelmente se fala em redução de custos, aumento de produtividade e modernizações tecnológicas. Nessas discussões entram as analogias entre o intuito teórico das reformas quanto ao combate do desemprego e o

mesmo ocorrendo em virtude dos avanços que as empresas buscam para se manter no mercado e, desde o início dos anos 1990, inúmeras publicações acadêmicas e institucionais surgem em apoio às reformas trabalhistas como instrumento de combate ao desemprego, sendo o chamado Jobs Study, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD).

1.2 A história da reforma trabalhista

A reforma trabalhista, apesar de ter sido promulgada recentemente, vem sendo discutida desde os anos de 1980, com ênfase no sindicalismo, na segurança em uma regulamentação voltada às negociações coletivas. Buscou-se uma ampliação à proteção social, porém, prevalecendo a Constituição Federal, com seu caráter flexível quanto a possibilidade de demissões por parte do empregador, devendo ser considerados os direitos individuais do trabalho. O Direito Individual do Trabalho regula a seara das relações bilaterais e multilaterais do mundo empregatício, fixando regras imperativas para o contrato de trabalho. Por meio dessas regras imperativas, que estabelecem um conteúdo mínimo normativo para o contrato de trabalho, a ordem jurídica busca estipular um patamar civilizatório mínimo para as pessoas humanas que vivem do trabalho, em especial o largo universo daqueles que se inserem na economia e na sociedade por intermédio da relação de emprego (DELGADO, 2017).

Finalmente, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, atua sobre os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais. Importantes avanços surgiram nesse texto, como a equiparação entre os trabalhadores urbanos e rurais. Podemos ver essa condição no caso do FGTS, que foi estendido ao trabalhador rural, passou a ser regra, tal como ocorreu no caso do trabalhador urbano (BARROS, 2007).

Tema de grande relevância, a reforma trabalhista proporcionou mudanças nos aspectos sociais e jurídicos, após sua implementação, sendo um grande impulso quanto a um modelo mais democrático de se administrar os conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto a análise com diversos outros dispositivos da Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e a própria democratização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2003, p. 123).

A reforma trabalhista trouxe relevantes e avanços democráticos, de cunhos principalmente, sociais. Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova Carta teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho

(DELGADO, 2003, p. 123).

O Parecer da Reforma (2017. p.20) justifica a Reforma Trabalhista citando:

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...)

1.3. Estabilidade e desemprego

Silva (1992) elucida sobre estabilidade como sendo uma ordem natural quando há contratos de trato sucessivo, quando há acordo entre as partes do mesmo, empregadores e empregados:

Os contratos que pressupõe no tempo a repetição dos atos que lhe dão execução, têm em seu conteúdo fiduciário maior valor que os contratos simples. Há um relacionamento maior entre as partes contratantes, quando os contratos são de prazos longos, possibilitando um melhor diálogo entre os envolvidos, buscando à satisfação dos interesses recíprocos. A boa-fé e uma certa dose de elementos éticos passam a ser indispensáveis no relacionamento entre elas.

O Brasil foi o primeiro país latino-americano a aplicar a estabilidade, sendo, também, a desregulamentá-la. cremos que, se a doutrina houvesse sido mais enérgica e, deixando de entoar loas à legislação em vigor, pressionasse, culturalmente, o legislador nacional, esta não teria permitido que a nação perdesse a posição histórica de vanguarda que, sobre a estabilidade, inegavelmente ocupou em determinada época (RUSSOMANO, 1970).

A estabilidade se relaciona com o princípio da continuidade, que está presente no ordenamento jurídico atual.

E na questão sobre o princípio acima citado, Nascimento (2001, p.151) declara:

Quanto ao prazo determinado do contrato, deve ser exceção. Não beneficia o empregado do mesmo modo que o contrato por prazo indeterminado. Nos países em que o empregado tem direito de estabilidade desde o início do vínculo de emprego, os contratos a prazo são desfavoráveis, porque neles não haverá tal estabilidade. [...] Por motivos dessa ordem, o direito do trabalho admite o contrato a prazo com algumas restrições. Limita as hipóteses nas quais é cabível. A lei brasileira também enumera os casos nos quais é válido o contrato a prazo determinado, e, uma vez descumprida, a consequência será simples: o vínculo de emprego será considerado por prazo indeterminado.

Apresentando situações propícias à continuidade, Delgado (2004, p. 209) nos apresenta três considerações:

Primeiramente reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores

vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas deles decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista percebido.

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade.

A continuidade na relação de emprego, está intimamente ligada à estabilidade no mesmo. A estabilidade [...] decorre do princípio da continuidade, que embasa o Direito do Trabalho e se relaciona estreitamente com o princípio da proteção. Por ela se entende que a relação de trabalho deve continuar enquanto as partes cumprem suas obrigações recíprocas, e não ocorre circunstância de força maior que a inviabilize, podendo ser dissolvida validamente quando exista algum motivo que o justifique, consequentemente, em situação normal o trabalhador deve ter assegurada sua ocupação enquanto mantiver uma conduta regular perante a empresa (FILHO, 2002).

Nas relações de trabalho, não deve ser desconsiderada a importância no cunho social, a satisfação da pessoa. A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador (GAMBA, 2010, p. 32).

Com a implementação da reforma trabalhista, que se apresentou como saída à crise do desemprego, que ocorria em virtude da globalização, dos avanços tecnológicos, da economia de mercado, foi a flexibilização das normas trabalhistas, que causaram questionamentos sobre essa flexibilização ou desregulamentação do Direito do Trabalho. Não se deve confundir a desregulamentação com a flexibilização, pois enquanto aquela retira a proteção do Estado, permitindo a total autonomia privada, esta pressupõe a intervenção do Estado atuando de forma branda, assegurando as normas básicas, sem as quais não se pode conceber a vida do empregado com dignidade. (ORTEGA, 2015, p. 79).

A crise do desemprego existente desde a CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, até da entrada em vigor da Lei 13.467, de 13/07/2017, mesmo considerando o protecionismo do empregado, promovido pela CLT, afetava de forma usual os trabalhadores. Dentre os fatores que desencadearam a crise merecem ênfase: as transformações do mercado

de trabalho e do sistema produtivo provocados pela globalização. Nesse panorama, o universo dos trabalhadores que demandam proteção jurídica é cada vez mais largo, não podendo o Direito do Trabalho ignorar a existência do trabalho autônomo, dos contratos atípicos flexíveis e de outras formas de labor diversas da relação de emprego (ORTEGA, 2015, p. 80).

1.4 Definições acerca da reforma trabalhista

Para esclarecimentos e colocações quanto aos impactos ocasionados pela reforma trabalhista, há a necessidade de serem definidos conceitos, como: empregabilidade, relação de emprego, relação de trabalho, empregado e empregador.

1.4.1 Empregabilidade, relação do empregador e trabalhador

A noção de empregabilidade está intimamente ligada à qualificação profissional, em um mercado de trabalho que exige aprimoramentos, cursos de extensão, e uma mão de obra capacitada. Tanto como a capacidade dos trabalhadores se atualizarem para manter sua ocupação quanto as qualificações que lhes são requeridas para que, tendo sido demitidos, possam ocupar e desenvolver um novo trabalho (PERO; CARUSO, 1998).

Ao se falar em empregabilidade, deve se considerar as distinções entre relação de emprego e relação de trabalho. Há diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho. Segundo Azevêdo (2001), a diferença é que a relação de trabalho é de caráter genérico que tenha por objeto a obrigação de fazer, como o trabalho eventual, autônomo, empreitada, locação e serviços e outras; já a relação de emprego corresponde a prestação de trabalho de forma subordinada, por determinada pessoa física, a um destinatário. Russomano (2002) afirma que essa relação de emprego consiste em um vínculo entre empresa e empregado, através de um contrato individual, pelo qual o empregado se subordina às ordens e às regras da empresa.

A relação de emprego é como uma relação do meio jurídico realizada por meio de um contrato, que tem como sujeitos o empregador e o empregado, e como objeto a subordinação, o pagamento de salários e a continuação do contrato até sua rescisão (NASCIMENTO, 2004).

1.4.2 Conceituando empregador e empregado

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, contida no artigo 2º, “considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumida os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Russomano (2002) afirma que há imperfeições na definição de empregador na CLT, pois deveria ser definido como pessoa natural ou jurídica que contrata empregados. Silva (2011) não considera ideal, neste artigo da CLT,

usar o termo equiparação, mas sim de efetiva condição de empregador em relação às entidades arroladas.

O empregado é a pessoa física que está em condição de vínculo empregatício. (GOMES; GOTTSCHALK, 2008) afirmam que empregado é qualquer pessoa que presta serviço de natureza urbana ou rural a um empregador, que seja constante, com subordinação e mediante remuneração.

A relação empregador e empregado fica reforçada quanto ao serviço efetivo. O serviço efetivo é considerado se o empregado fica à disposição do empregador, executa ou aguarda ordens, a prestação de serviço pode ser realizada dentro e fora do estabelecimento do empregador, conforme a função e a atividade laboral do empregado (SANTOS, 2013).

1.5 Os impactos nos empregos pós reforma trabalhista

Por não considerar a Constituição Federal de 1988, os trabalhadores tiveram prejuízos quanto aos seus direitos, mais especificamente o artigo 170, “caput”, e o artigo 1º, merecendo realce o princípio da dignidade da pessoa humana, o artigo 3º, e seus atinentes incisos que constituem em especial a garantia do desenvolvimento nacional bem como o artigo 193 também da Constituição Federal de 1988, que por sua vez, institui que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem estar e a justiça social.

Primeiramente, a Reforma Trabalhista traz o Princípio do Negociado sobre o Legislado em 15 pontos, no art. 611-A, CLT, incluindo aí o pacto quanto a jornada de trabalho, o banco de horas anual, os intervalos intrajornadas e ainda traz que poderá prevalecer o negociado pelo legislado no tocante a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, rol esse não taxativo e sim explicativo.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de

- trabalho; XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Houve alteração na Lei 13.467/2017, na redação do art. 4º, CLT, acrescentando os §§ 1º e 2º, retirando até então o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, desconsiderando o tempo que exceder a jornada normal:

Art. 4º: [...]

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III – lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Alteração de destaque também do § 2º da CLT e revogação do § 3º do art. 58, CLT:

Art. 58: [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Ou seja, a Reforma Trabalhista trouxe o fim das horas “in itinere” (inclusive, revogando a Súmula 90, TST, por inteiro).

Na parte de Processo do Trabalho merece evidência a questão do Impulso Oficial, o antigo art. 878, CLT, previa que a execução poderia se iniciar e tramitar de ofício como, por exemplo, na desconsideração da pessoa jurídica não se exigia o requerimento da parte ou do MP:

Art. 878 - A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

A Reforma Trabalhista, à priori, beneficia apenas o empregador, buscando redução de custos, através da restrição de direitos dos trabalhadores. Com a diminuição da interferência

dos Estados nas tratativas dos trabalhadores, permitindo aos empregadores mais autonomia, o princípio da dignidade tende a ficar relegado a um plano secundário. A dignidade humana está intrinsecamente ligada ao respeito à liberdade e à igualdade dos seres humanos (CARDOSO, 2003).

Ressalta-se que a reforma fortaleceu os dispositivos que possibilitam a flexibilização quanto a utilização do tempo de trabalho, atuam nas formas de contratação, favorecendo ao empregador, e fragiliza as instituições públicas e as organizações sindicais.

Em audiência pública, promovida pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), ocorrida em 14 de maio de 2018, houve consenso unânime entre os participantes que a Reforma Trabalhista impede o acesso do trabalhador à Justiça, além de gerar desemprego e trabalho análogo à escravidão, contrariando os objetivos quando da aprovação da Lei no Congresso.

E quanto a questão da queda do desemprego, dados do IBGE, atestam que no segundo trimestre de 2019, a reforma trabalhista não foi positiva, além do decréscimo na qualidade de vida dos trabalhadores, tendo o desemprego no Brasil atingido a marca de 12,6 milhões de trabalhadores, havendo também 4,8 milhões de trabalhadores referenciados como pessoas que desistiram da procura em ocupação trabalhista.

2 Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo a discussão sobre a Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, promulgada para atuar sobre a crise econômica que o Brasil passava à época e, conseqüentemente, gerar, manter empregos e a diminuição do desemprego. Os estudos foram baseados nas estratégias de pesquisa quantitativa e qualitativa, de caráter descritivo, a partir da adoção de técnicas de pesquisas bibliográficas e de análise de dados e informações.

Trata-se de tema atual e polêmico, ficando evidenciado que, para as empresas, os impactos serão à priori, favoráveis, e para os trabalhadores, há perda de direitos e garantias fundamentais, pois afasta a intervenção por parte do Estado consentindo a livre negociação realizada entre empregado e empregador, e alterando pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A Reforma Trabalhista, por ser recentemente implementada, ainda carece de mais estudos quanto à eficácia na redução do desemprego, à priori, se apresenta negativamente, o mesmo continua em ordem crescente.

O estudo aponta que, no Brasil, o trabalho, de cunho social, é resultado de muitas lutas, e Leis e Decretos reguladores, que buscam retirar o poder do controle das empresas, e dar aos trabalhadores garantias e direitos individuais. Com a Reforma Trabalhista, os direitos dos trabalhadores foram afetados, já que a classe trabalhadora não foi fortalecida, em nome de uma reforma que visa recuperar a situação econômica do mercado.

A Reforma Trabalhista trouxe flexibilização e redução de encargos trabalhistas, na expectativa que combateria o desemprego, embora o mesmo dependa do ritmo da expansão econômica, envolvendo empresariado, políticas estaduais, e não com redução de direitos e baixos custos de mão de obra, e com dispositivos que atuam em perdas aos trabalhadores, levam os mesmos a trajetórias cada vez mais inseguras, instáveis, enfraquecendo os direitos sociais dos mesmos, tornando o horizonte de todo trabalhador, desestruturado, reforçando a ideia da desempregabilidade.

Com a perda de direitos, encargos, e com a possibilidade de contratos por períodos curtos, o trabalhador deixa de investir em conhecimento, de aprimorar sua qualificação profissional e, nesse caso, não se torna atraente para o mercado de trabalho, afetando assim, a sua empregabilidade. As empresas com dificuldades quanto as suas situações econômicas, procuram profissionais autônomos, sem perspectivas de carreira nas mesmas, e com as incertezas quanto aos contratos de longos prazos, se tornam mais uma ferramenta para a redução da empregabilidade.

Enfim, a garantia da dignidade humana está diretamente condicionada a proteção do emprego, fonte de sobrevivência do trabalhador, reforçando a tese de que o trabalho deva ser sempre valorizado, assunto de relevância ao se falar em interesse social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Ed. Ltr, 2001.

BRASIL. Voto do Relator, Dep. Rogério Marinho. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”**. Brasília: Câmara dos Deputados.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017: altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 3 ed. Ltr, 2007.

CARDOSO, A. M., **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2003.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho para concursos**. São Paulo. Ltr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo. Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 . ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo. Ltr, 2003.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo. Almedina, 2010.

FILHO, José S. **A Proteção da Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no Âmbito do Estado Ético**. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). **Diretos humanos e direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MACHADO, L. **Educação Básica, Empregabilidade e competência**. Revista Trabalho e Educação. Belo horizonte, n. 3, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22 ed. rev e atual. São paulo. Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e

atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 500.

OECD. Jobs Study. **Facts, Analysis, Strategies**, Paris: OECD Publishing, 1994.

ORTEGA, Luitt Conceição. **O Contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias**. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2015.

PERO, V.; CARUSO, L. A. C. **Trajetórias intersetoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria**. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPOCS, 20., 1998, Minas Gerais. [S.l.:s.n], 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **A Estabilidade do Trabalhador na Empresa**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1970.

SANTOS, Cínthia Machado. **Manual de Prática Trabalhista**. 5 Ed. São Paulo: Verbo Jurídico, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Constraste, 1996.

SILVA, Antônio Álvares da. **Proteção Contra a Dispensa na Nova Constituição**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

SILVA, S.G.C.L. da. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: L Tr, 2011.