



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOÃO PEREIRA DAS CHAGAS

**O IMPACTO DA LEI 13.467/2017:
UMA ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HUMANOS NO BRASIL**

SÃO PAULO - SP
2024

JOÃO PEREIRA DAS CHAGAS

**O IMPACTO DA LEI 13.467/2017:
UMA ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HUMANOS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito ,da Instituição de Ensino Superior São
Judas Tadeu - Unidade Mooca da Ânima
Educação, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Dra. Claudiane Rosa Gouvea

SÃO PAULO - SP

2024

JOÃO PEREIRA DAS CHAGAS

**O IMPACTO DA LEI 13.467/2017:
UMA ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HUMANOS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito, da Instituição de Ensino Superior
São Judas Tadeu - Unidade Mooca da
Ânima Educação, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel.

_____, _____ de _____ de 20____.

Orientador: Prof^a. Dra. Claudiane Rosa Gouvea

Aprovado em _____ por:

Prof. Dr(a).

Universidade São Judas Tadeu

Prof. Dr(a).

Universidade São Judas Tadeu

SÃO PAULO - SP

2024

RESUMO

O presente estudo traz a discussão referente à implantação da reforma trabalhista de 2017, com alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da promulgação da Lei 13.467, causando impactos sociais relevantes que, indiretamente, têm consequências nas questões relacionadas aos Direitos Humanos. As mudanças trouxeram impactos negativos aos trabalhadores, como os previstos nos artigos 477-A, 484-A e 611-A, que, se efetivamente praticados, geram impactos negativos para os trabalhadores e, por consequência, para os direitos humanos. Essas mudanças se agravam ainda mais porque os trabalhadores têm, como ponto de apoio para se defender, o movimento sindical, instrumento esse que foi muito afetado por todo o contexto da Reforma, sendo excluído de muitas operações na relação do contrato de trabalho e também afetado em sua fonte de receita.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Trabalhadores. Direitos humanos. Movimento sindical. Impacto social.

ABSTRACT

This study discusses the implementation of the 2017 labor reform, with changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), through the promulgation of Law 13,467, causing relevant social impacts that indirectly have consequences on issues related to Human Rights. The changes brought negative impacts to workers, such as those provided for in articles, 477-A; 484-A and 611-A which, when effectively practiced, generate negative impacts on workers and, consequently, on human rights. These changes are made much worse because workers have the union movement as a point of support to defend themselves, an instrument that was greatly affected by the entire context surrounding the Reform, being removed from many operations in the employment contract relationship and also affected in the source of revenue.

Keywords: Labor Reform. Workers. Human rights. Trade union movement. Social impact.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. AS ENTIDADES SINDICAIS INFLUENCIAM NA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HUMANOS?.....	7
3. ANÁLISE E DADOS DA PESQUISA.....	14
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo contribuir com as discussões referentes à implantação da reforma trabalhista de 2017, com alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada por meio da Lei 13.467, causando impactos sociais relevantes que têm consequências nas questões relacionadas aos Direitos Humanos, ainda que indiretamente. Alguns impactos podem ser subjetivos, mas foram destacados três artigos, dentre outros, que serão usados como exemplo neste estudo: os artigos 477-A, 484-A e 611-A, que, se forem efetivamente praticados pelos empregadores, geram impactos negativos para os trabalhadores e, por consequência, para os direitos humanos. Doutrinas apontam para a necessidade de relações trabalhistas mais equilibradas, como aspecto relevante para o desenvolvimento humano. Existem correntes divergentes que defendem a necessidade de uma maior flexibilização nas relações trabalhistas, mas não apontam se isso acarretará consequências negativas socialmente. O estudo precisa considerar diferentes pontos de vista, pois só assim será possível fazer ponderações com uma fundamentação mais sólida.

Foi realizada uma pesquisa qualitativa com um grupo de pessoas residentes na Grande São Paulo, de forma aleatória, com o objetivo principal de entender se o que está disposto na legislação e nas doutrinas tem alguma relação com a percepção das pessoas, se de alguma maneira é sentido por quem vive a realidade de forma objetiva, e se essa percepção se configura de maneira positiva ou negativa na vida das pessoas. O resultado da pesquisa aponta que a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017 não foi favorável aos trabalhadores e não entregou os resultados prometidos por aqueles que defenderam sua aprovação, uma vez que o aumento no número de empregos não se confirmou e o que surgiu foram empregos de qualidade precária. Nos artigos destacados, fica claro que a proposta visava fragilizar ainda mais os trabalhadores em relação aos empregadores, pois prevê circunstâncias nas quais o empregador pode negociar pontos importantes do contrato de trabalho diretamente com o empregado, sem a intermediação da entidade sindical, que foi excluída dessa relação, tanto durante o contrato de trabalho quanto na sua extinção, pois a homologação do término do contrato de trabalho não é mais obrigatória no sindicato.

Em todo o contexto de vulnerabilidade dos trabalhadores, o termo flexibilização não é o problema, mas a forma e o que foi flexibilizado, pois é perceptível por aqueles que vivem a realidade das classes menos favorecidas que os direitos trabalhistas, em um país com as características brasileiras, são condições inegavelmente impactantes no desenvolvimento humano. Nesse contexto, temos um fator muito importante: a organização dos trabalhadores pelo movimento sindical. Qual a importância das entidades sindicais na preservação dos direitos trabalhistas? Preservar os direitos trabalhistas é também preservar os direitos humanos?

As alterações na CLT enfraquecem o movimento sindical, o que potencializa os impactos nos direitos trabalhistas e afeta os direitos humanos. São acontecimentos em cadeia, pois historicamente a principal ferramenta para a efetivação das políticas sociais que convergem com a Declaração dos Direitos Humanos são as associações de classes. Dentre as mais importantes, destacam-se os sindicatos de trabalhadores, que garantem, por meio de acordos, condições inéditas e específicas, além de direitos previstos em nossa Constituição, que, muitas vezes, não foram efetivamente concretizados. Em diversas negociações, são firmados acordos que trazem vantagens expressivas em relação à legislação. Nesse sentido, parece claro que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista têm a tendência de provocar o estrangulamento do movimento sindical brasileiro.

Com esse viés, foi feita a escolha do tema, que tem relevância, pois é atual e muito debatido nos órgãos reguladores, e cujas consequências estão presentes no dia a dia da sociedade. O objetivo é evidenciar esses impactos negativos e estabelecer um vínculo com a contribuição das entidades sindicais nas relações trabalhistas, sociais e humanas.

2. AS ENTIDADES SINDICAIS INFLUENCIAM NA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HUMANOS?

O objetivo é entender melhor até que ponto a Reforma Trabalhista realizada em 2017 tem prejudicado a vida dos trabalhadores, pois, além da questão central, que é a flexibilização das relações trabalhistas, a Lei 13.467 atinge fortemente a estrutura sindical, que é um importante mecanismo de organização social e de defesa dos direitos trabalhistas, sendo uma ferramenta essencial para o equilíbrio nas relações trabalhistas. Nesse sentido, a reforma trabalhista, ao flexibilizar dispositivos que até então tornavam obrigatória a participação da entidade de classe para garantir e fiscalizar a relação entre empregado e empregador, pode representar um retrocesso e até diverge da nossa Constituição de 1988, bem como dos tratados internacionais relativos aos direitos humanos dos quais o Brasil é signatário. Não é possível imaginar garantias de direitos humanos ao mesmo tempo em que se precariza a mão de obra. Nossa Constituição prevê a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV). Segundo José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira e Vitor Araújo (2019, p. 60).

Estudos mostram que a precarização da força de trabalho não assegura crescimento econômico. Por que, então, se pensou em alterar a legislação trabalhista brasileira, flexibilizando apenas questões que ofereciam 'vantagens' aos trabalhadores? Conquistas essas que foram resultado das lutas de classes lideradas por sindicatos e associações de trabalhadores. Portanto, essas estratégias parecem ter o objetivo de conter os avanços políticos de governos progressistas, em detrimento das questões econômicas. O movimento sindical tem uma participação muito forte nas bases dos partidos de esquerda, por estar próximo ao povo e mostrar que é possível melhorar as condições sociais por meios democráticos. Para isso, as políticas públicas são fundamentais.

A relação entre flexibilização das relações de trabalho, retomada dos investimentos, emprego e crescimento econômico é mais complexa do que os enunciados da teoria liberal preconizam. Há pesquisas, por exemplo, que demonstram que as reformas laborais não produzem ganhos em termos de ampliação do emprego, mas podem acentuar seus danos ao substituir postos de trabalho protegidos e com direitos por trabalho precário e sem proteção social, criando, inclusive, um desincentivo às empresas por novas tecnologias e ganhos de produtividade. (KREIN; OLIVEIRA; ARAÚJO, 2019, p. 60)

No mundo capitalista, tem ocorrido um crescimento dos partidos de direita ou extrema direita, e o poder dos mais ricos tem prevalecido, mesmo sendo os mais pobres a grande maioria. Isso está relacionado ao poder econômico, que utiliza as mídias para disseminar informações que lhe favorecem e geram votos. No Brasil, não foi diferente: os partidos de direita se fortaleceram, e, com predominância no Congresso Nacional, aprovaram rapidamente a Lei 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O movimento sindical foi um dos alvos, se não o principal, da reforma trabalhista, sendo excluído de algumas prerrogativas antes asseguradas e também afetado economicamente, perdendo muito nas ações que antes eram comuns, deixando os trabalhadores à mercê da vontade dos empregadores.

É possível que, para conter a hegemonia de uma ou mais correntes políticas de viés progressista, não se pudesse ignorar o movimento sindical, pois são nesses núcleos que se consolidam os enfrentamentos para que os direitos constitucionais e humanos mais elementares sejam efetivados, assim como os direitos relacionados às relações trabalhistas. Segundo Richard e James (1987, p. 188), estudos mostram que, para evitar o crescimento das sindicalizações dos trabalhadores, as empresas, na época da pesquisa, buscavam oferecer condições até mais vantajosas aos seus empregados do que aquelas já obtidas pelas entidades sindicais. Isso não aconteceu no Brasil; o foco foi mesmo precarizar.

Uma evidência adicional do efeito positivo do sindicalismo sobre os trabalhadores é encontrado no conselho de alguns "consultores de relações trabalhistas" (especialistas em manter sem sindicalização os locais de trabalho) de que seus clientes "procurem fazer o que o sindicato faz por seus empregados, mas o fazerem melhor"⁸ e no fato de que em muitas campanhas de sindicalização "uma razão para o sindicato é o fato de que aquilo que o sindicato estava oferecendo ou prometendo não era melhor do que aquilo que os empregados já estavam recebendo (RICHARD; JAMES, 1987, p. 188)

Embora a prática adotada por essas empresas norte-americanas não seja algo elogiável, é necessário reconhecer que foi feita de forma a preservar, pelo menos no primeiro momento, as condições econômicas dos trabalhadores, já que o foco era sufocar o movimento sindical sem prejudicar os trabalhadores. Isso, no entanto, nem de longe aconteceu no Brasil. Foi implementada uma legislação que colocou os trabalhadores em uma situação pior do que já era, e os artigos da CLT que foram alterados causaram prejuízos aos direitos coletivos. Além disso, a Constituição

Federal, no que diz respeito aos direitos humanos, sequer foi observada, pois não é possível pensar em desenvolvimento humano em uma nação onde os trabalhadores não conseguem garantir boas condições econômicas com seus esforços, seja como empregados, seja como empregadores, conforme afirma Scarpa:

O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas. Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores (SCARPA, 2023, p. 280)

Como pode ser visto, a falta de equilíbrio nas relações capital-trabalho provoca consequências sociais que ampliam as desigualdades de classe. Logo, muitos dos argumentos usados como justificativa para a aprovação das alterações na legislação trabalhista não se sustentam, uma vez que um dos pilares do capitalismo é o consumismo, e, se as pessoas não têm renda, não há como fazer a roda girar. Com a Reforma, muitos dos empregos que surgiram eram precários e mal remunerados, principalmente no setor de serviços.

Scarpa demonstra a importância do trabalho no contexto social, sendo sinônimo de dignidade e propício à prosperidade dos indivíduos. Mas, para isso, o trabalho não pode ser uma mera mercadoria, pois está diretamente ligado aos direitos fundamentais das pessoas, que promovem o desenvolvimento das nações. A educação é algo fundamental para o progresso, e, no Brasil, muitas famílias, pensando no futuro dos filhos, gastam muito com escolas particulares, pois não se veem atendidas pelas escolas públicas. Em um contexto de precarização do trabalho e baixa remuneração, não será possível às famílias avançar socialmente. A interrupção do desenvolvimento humano é inevitável para a grande massa, pois, sem uma boa condição financeira, não há como oferecer uma educação de qualidade aos filhos, o que os leva de volta à rede pública, resultando em um Brasil com uma massa de cidadãos estagnados intelectualmente.

Em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho estabeleceu a Declaração de Filadélfia responsável por instituir os princípios e os objetivos da OIT, traçando quatro vetores fundamentais da OIT, quais sejam: o trabalho é fonte de dignidade, o trabalho não é mercadoria, a pobreza prejudica a prosperidade e todos os indivíduos dotados de liberdade e de dignidade podem perseguir o bem-estar. Outrossim, dispôs que a finalidade social deve iluminar a economia para que haja o desenvolvimento das nações.⁶⁷⁸ Na década de 1990, já sob os influxos do avanço tecnológico, da globalização, do modelo de produção toyotista e da flexibilização, a OIT, por meio da Conferência Internacional do Trabalho, traz a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho em 1998. As liberdades sindical e de associação, o reconhecimento da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no trabalho são erigidos como princípios fundamentais do trabalho.⁶⁷⁹ Sobre o contexto social e histórico que pautou esse processo de definição dos princípios, Abramo analisou: (SCARPA, 2023, p. 281)

Com a alegação de geração de mais postos de trabalho, os representantes do capital no Congresso Nacional aprovaram a reforma trabalhista, sendo que o grande feito foi enfraquecer o movimento sindical, deixando os trabalhadores desassistidos. Para isso, alegaram que as contribuições pagas aos sindicatos eram uma afronta e que os trabalhadores tinham o direito de se opor. Parte da sociedade (trabalhadores menos conscientes politicamente) viu isso com bons olhos, mas hoje já é possível perceber o quanto foi danoso. Os impactos na sociedade, a partir das perdas que os trabalhadores vêm sofrendo, seja nas condições de trabalho, seja na remuneração, são visíveis. Com o movimento sindical limitado legalmente, sem estrutura para realizar mobilizações e organizar esses trabalhadores, especialmente os terceirizados, não é possível garantir acordos e convenções coletivas que assegurem direitos sociais e econômicos decentes.

Uma sociedade equilibrada, nos mais diversos aspectos que a definem, só é possível se houver equilíbrio naquilo que mais a impacta, como a estrutura econômica. Esse desequilíbrio é evidenciado na legislação e apontado por Pipek (2017, p. 54). Quando se fala da importância da extinção das contribuições destinadas à manutenção da estrutura sindical, não é difícil compreender que uma estrutura que desenvolve atividades tão complexas como o movimento sindical exige uma receita mínima; sem isso, fica praticamente inviável. Alegam que as contribuições passaram a ser facultativas, mas, em nossa sociedade, é muito comum nos noticiários os relatos de sonegação de impostos obrigatórios nos mais diversos segmentos econômicos e sociais. A ideia de que algo facultativo será cumprido não se sustenta. A contribuição sindical é facultativa, conforme entende ser adequado (PIPEK, 2017, p. 54). Neste

ponto, faltou esclarecer que as categorias organizadas têm suas convenções, direitos e garantias econômicas e sociais muito além da lei; isso decorre das negociações sindicais. A mesma lei define que o sindicato representa a todos, e a contribuição sindical equilibrava a balança, pois aqueles que decidiam não se filiar e usufruíam dos acordos, contribuíam compulsoriamente.

O primeiro grande ponto de destaque é a extinção da contribuição sindical obrigatória, também conhecida como “imposto sindical”. Essa contribuição, no valor de um dia de salário, é descontada todos os anos do salário dos empregados e repassada ao sindicato da categoria, sem que o empregado tenha o direito de recusar-se a pagar. As empresas, por sua vez, também são obrigadas a recolher uma contribuição obrigatória aos sindicatos que representam a sua categoria econômica, os chamados “sindicatos patronais”. O imposto sindical é muito criticado justamente em razão dessa obrigatoriedade. Contribuir ou não com determinado sindicato deveria ser uma opção tanto para os empregados quanto para os empregadores. A existência de uma contribuição sindical obrigatória serve como garantia de financiamento às entidades sindicais, o que as dispensa de se esforçarem verdadeiramente para defender os interesses dos trabalhadores e empregadores de sua categoria. Por isso, a partir da reforma, a contribuição sindical obrigatória tornou-se facultativa. (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 54 e 55)

Conforme afirma Pipek, as mudanças são extremamente relevantes, pois alteram a dinâmica entre sindicatos, trabalhadores e empresas. No entanto, isso não ocorre apenas porque os sindicatos precisarão estar mais atuantes, mas porque as empresas implantarão condições menos favoráveis para os trabalhadores, uma vez que os sindicatos, sem recursos, terão extrema dificuldade na manutenção de sua estrutura: menos pessoas, menos apoio jurídico, menos força de mobilização. Se em condições 'normais' já havia muitas dificuldades para 'bater de frente' com o poder do capital, agora, enfraquecidos, terão igualdade nas negociações? Por exemplo, no mercado empresarial, o CNPJ com mais poder financeiro se sobressai ao menor; agora, imagine nas relações trabalhistas. Logo, não existe igualdade na negociação, mesmo com a presença do sindicato, pois o próprio desemprego garante vantagem ao empregador.

O segundo grande ponto da reforma, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho, é a inclusão da regra de que as condições que forem negociadas entre a empresa ou seu sindicato patronal, de um lado, e o sindicato dos empregados, de outro lado, terão força de lei, mesmo se contrariarem a lei ou diminuírem direitos do empregado. Além disso, as condições previstas em acordo coletivo, isto é, o documento assinado entre a empresa e o sindicato dos empregados, que vale apenas no âmbito daquela empresa, prevalece sobre aquelas firmadas em convenções coletivas que são celebradas entre

sindicato patronal e profissional e valem, portanto, para toda uma categoria. Apenas não podem ser negociados direitos que são tidos como questões de ordem pública, a exemplo do salário-mínimo e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). (PIPEK, 2017 p. 55)

Não há motivo para comemoração pelo fato de a Lei não permitir negociar acordos que infrinjam itens de ordem pública, até porque isso já foi feito pela própria Lei ao permitir acordos em desvantagem para os trabalhadores. No entanto, há motivo para preocupação quando se permite que essas negociações, mesmo causando perdas aos trabalhadores, tenham valor jurídico. É latente a possibilidade de isso ocorrer. Quando o sindicato está enfraquecido e os trabalhadores desmobilizados, dificilmente as organizações sindicais estarão em pé de igualdade com os sindicatos patronais. Para que isso aconteça, é necessário que o pleno emprego esteja estável por algum tempo.

A lógica por trás disso não é reduzir ou precarizar direitos dos trabalhadores. Ao contrário: parte-se da premissa de que os empregados, enquanto estão representados por seu sindicato profissional, deixam de possuir a condição de parte mais fraca e podem negociar as suas condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade. Presume-se, também, que quanto mais específica for uma regra, mais eficaz ela será. Enquanto a lei possui caráter geral, a norma coletiva é mais específica a determinado setor ou empresa. Faz sentido, portanto, que as condições desta prevaleçam. (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 55 e 56)

É necessário reconhecer que, de fato, a legislação é genérica e que assegurar condições mais específicas é, sim, muito importante. No entanto, para isso, não havia necessidade de tantas alterações, pois essas práticas já estavam sendo aplicadas nos acordos e nas normas coletivas.

Piovesan aponta pontos fundamentais para a concepção de igualdade, e, entre esses aspectos, surge a questão econômica como parte das necessidades sociais. Pelo que se constata, a Reforma Trabalhista de 2017 não contribuiu para melhorias nesse indicador; pelo contrário, há claramente um fortalecimento da retração e concentração da renda, pois a flexibilização proposta retira muitos direitos já consolidados. Portanto, não contribuiu para as melhorias necessárias ao desenvolvimento humano.

Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios). Ressalte-se o caráter bidimensional da justiça: redistribuição somada ao reconhecimento. O direito à redistribuição requer medidas de enfrentamento da injustiça econômica, da marginalização e da desigualdade econômica, por meio da transformação nas estruturas socioeconômicas e da adoção de uma política de redistribuição. De igual modo, o direito ao reconhecimento requer medidas de enfrentamento da injustiça cultural, dos preconceitos e dos padrões discriminatórios, por meio da transformação cultural e da adoção de uma política de reconhecimento. É à luz dessa política de reconhecimento que se pretende avançar na reavaliação positiva de identidades discriminadas, negadas e desrespeitadas; na desconstrução de estereótipos e preconceitos; e na valorização da diversidade cultural⁴ (PIOVESAN, 2018, p. 412)

Como pôde ser observado, nas mudanças nas leis trabalhistas não há enfrentamento da injustiça econômica. Por consequência, acentua-se a desigualdade, ampliando-se para outros aspectos que caracterizam uma sociedade voltada para a preservação da cultura e o combate a todas as formas de discriminação, como se entende ser necessário (PIOVESAN, 2018, p. 413).

Muitas organizações buscam incessantemente a produtividade para se fortalecer economicamente. São essas mesmas que defendem a flexibilização das leis trabalhistas, a fim de reduzir seus custos com pessoal e maximizar sua competitividade no mercado, com resultados lucrativos. No entanto, não se trata de qualquer lucro, mas de um lucro exorbitante, e, para alcançá-lo, essas organizações ignoram pontos fundamentais para a sociedade. Como afirma Piovesan, é necessário que as empresas não fujam das responsabilidades que lhes cabem. Assim como o Estado, as organizações precisam cumprir suas cotas de contribuição social e ambiental.

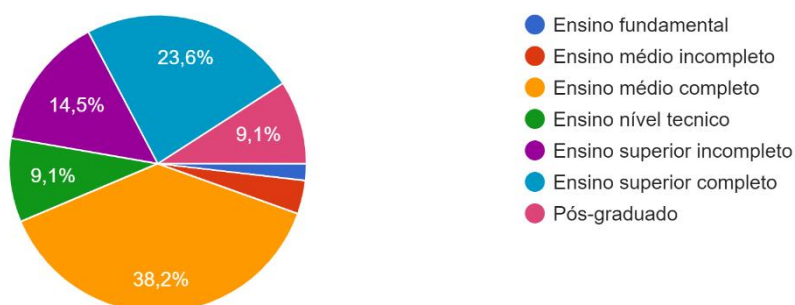
3. ANÁLISE E DADOS DA PESQUISA

Em pesquisa qualitativa (de autoria própria) realizada com um grupo de pessoas residentes na Região da Grande São Paulo, no período de 2 de setembro a 10 de outubro de 2024, por meio de um formulário (Forms) distribuído via link nas redes sociais, podemos observar a percepção das pessoas em relação às mudanças na legislação trabalhista promovidas pela Lei 13.467/2017.

A amostragem abrange diferentes faixas etárias, graus de escolaridade e regimes de trabalho. Quanto à faixa etária, incluiu pessoas de 17 a 64 anos, com uma concentração maior entre 30 e 40 anos. O grau de escolaridade também é bem heterogêneo, como é a sociedade brasileira. É possível observar no gráfico a seguir que 34,5% dos participantes afirmam morar na capital de São Paulo.

2 - Qual seu grau de escolaridade?

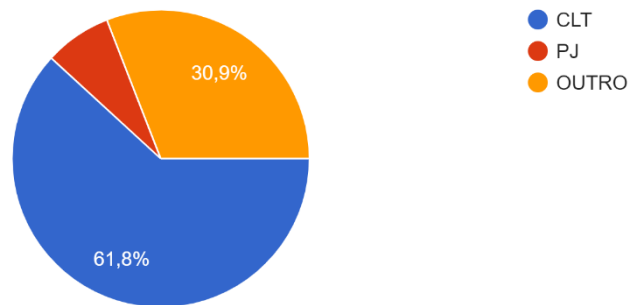
55 respostas



Em relação ao regime de trabalho de cada um: no momento temos a predominância do regime CLT, que justamente foram mais afetados pelas mudanças implementadas no ano de 2017, que trouxe, entre outras coisas, a flexibilização. No gráfico a seguir podemos analisar como está distribuído o regime de trabalho:

4 - Você trabalha em qual regime?

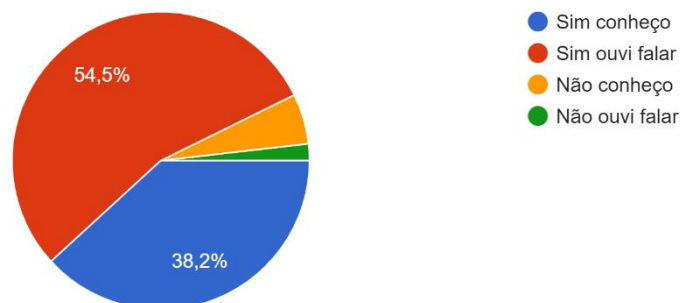
55 respostas



Para garantir uma análise coerente e permitir que o leitor faça seu próprio juízo de valor, entendemos que seria necessário saber também se as pessoas que participaram da pesquisa estavam cientes do que iriam responder, pois não se trata de um tema de fácil compreensão. Considerando que estamos analisando a percepção das pessoas, obtivemos as seguintes respostas, que, a seguir, refletem uma coerência:

5 - Você conhece ou ouviu falar da reforma trabalhista de 2017?

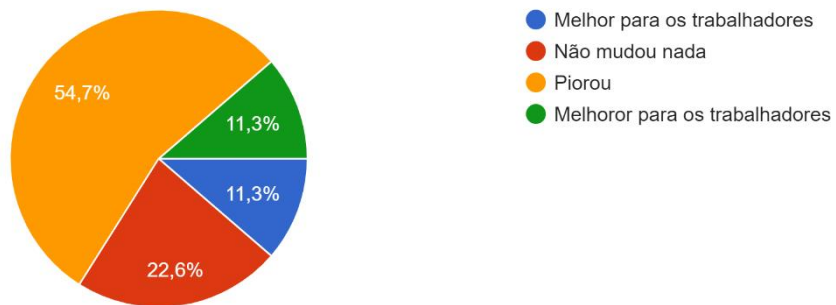
55 respostas



No gráfico a seguir, as pessoas puderam expressar suas percepções sobre o que aconteceu com as mudanças na legislação trabalhista após quase sete anos:

6 - Na sua percepção ficou:

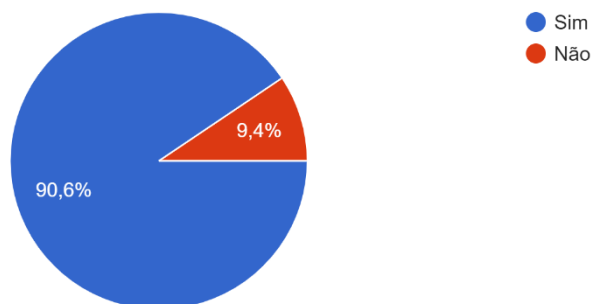
53 respostas



Na percepção dos que responderam, as boas condições de trabalho têm relação direta com a dignidade humana. Portanto, não é possível defender políticas de direitos humanos e, ao mesmo tempo, ignorar a precarização da mão de obra. Com as mudanças implantadas em 2017, os trabalhadores ficaram bastante vulneráveis.

7 - De acordo com seus conhecimentos dignidade humana tem relação com boas condições de trabalho?

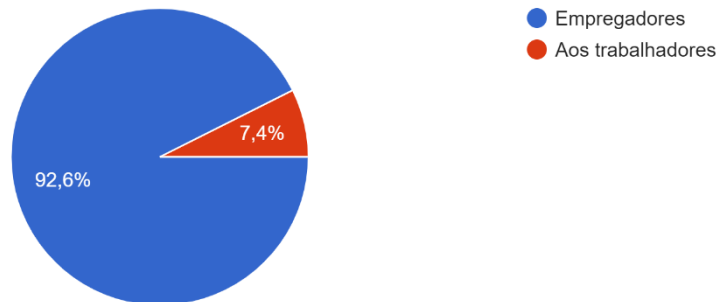
53 respostas



No gráfico a seguir, destacamos o artigo 477-A, alterado pela Lei 13.467/2017. Essa alteração permite que as empresas realizem demissões de qualquer forma. Antes, havia a necessidade de negociação com o sindicato da categoria, com o objetivo de minimizar os impactos das demissões, caso essa fosse realmente a única opção. Com a nova redação, uma empresa pode, ao perceber que pode economizar em sua folha de pagamento, demitir um grupo de trabalhadores e, posteriormente, fazer novas contratações com salários menores.

8 - O artigo 477A, permite que as empresas demitam mesmo de forma coletiva sem negociação com o sindicato isso é favoravel a quem?

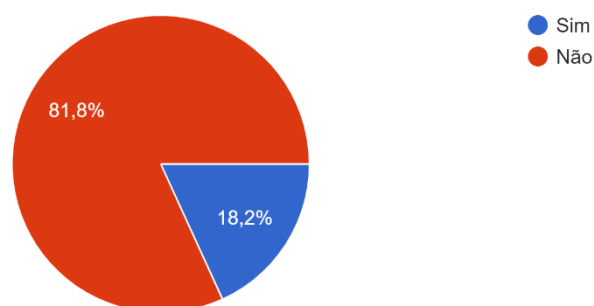
54 respostas



Quando questionados sobre o artigo 484-A da CLT, que também faz parte da reforma trabalhista em questão, foi apontado que o problema não é a redação da lei, mas sim a forma como muitos empregadores a aplicam. Muitos trabalhadores são induzidos a fazer acordos em que quem ganha é o patrão. A questão é: por que esses acordos ocorrem diretamente entre empregador e empregado, sem a presença de um advogado para o trabalhador ou, ao menos, do sindicato?

9 - O artigo 484-A, permite acordo entre empregado e empregador, para extinção do contrato de trabalho, indenizado o aviso previo, e 40% da mul...erá reduzido pela metade, isso ajuda o trabalhador?

55 respostas

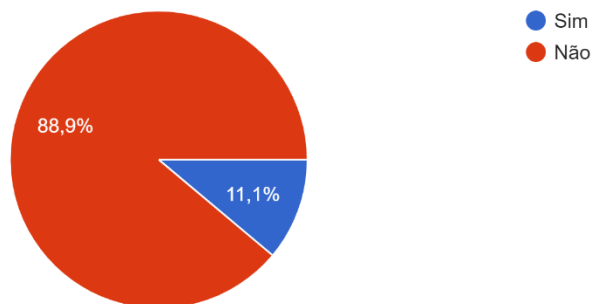


Uma questão que também é relevante é a intervenção da entidade sindical nas negociações coletivas e, principalmente, nas negociações individuais. Nesse caso, a legislação atual permite que empregador e empregado negociem diretamente. No entanto, é impensável que um empregado tenha êxito numa negociação direta com seu superior hierárquico dentro da empresa. Mesmo que seu nível intelectual seja

acima da média brasileira, ele será vencido pelo simples fato de ter seu emprego em risco.

10 - Você entende que o trabalhador sozinho consegue negociar com o patrão, em pé de igualdade?

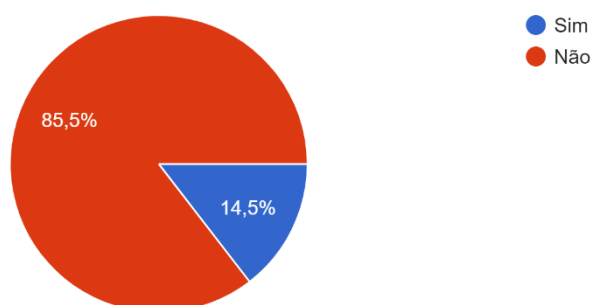
54 respostas



A jornada de trabalho, além do aspecto de remuneração, precisa ser pensada, sobretudo, observando a saúde dos trabalhadores. Na reforma de 2017, o artigo 611-A, inciso XIII, ignora esse aspecto, o que não é aceito pela maioria dos que responderam. Porém, isso não se deve a uma questão de ideologia política, mas sim ao fato de que aqueles que já trabalharam ou trabalham em atividades insalubres têm plena consciência do mal que essas condições causam à saúde.

11 - O artigo 611-A, inciso XIII permite negociação para aumentar a jornada de trabalho em ambientes insalubre sem previa autorização das aut...te para os trabalhadores, já que afeta sua saúde?

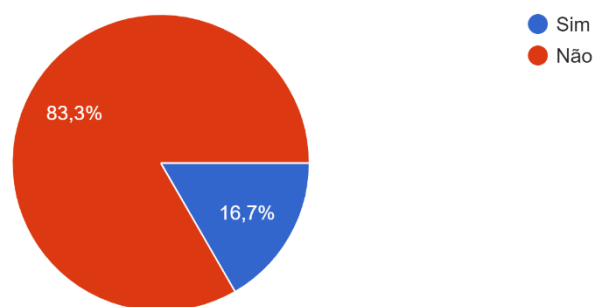
55 respostas



Uma das justificativas para a aprovação das mudanças na legislação trabalhista foi a expectativa de um aumento na geração de empregos, mas isso não ocorreu, segundo o IBGE. O Instituto não apontou esse dado, e a maioria das pessoas que responderam à pesquisa também não percebeu que houve geração de empregos. O mais grave é que alguns postos de trabalho que surgiram foram de natureza precária.

12 - Com a entrada em vigência da Reforma Trabalhista de 2017, você percebeu aumento de empregos?

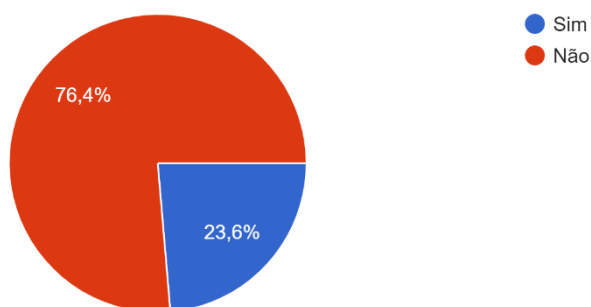
54 respostas



Outra questão muito discutida nas relações trabalhistas são as negociações entre representantes do capital e dos trabalhadores, e entre os defensores de um neoliberalismo mais agressivo, sobre como os direitos trabalhistas impactam a economia como um todo. Quando perguntada sobre a percepção das pessoas, a resposta foi a seguinte:

14 - Você concorda que mais direitos trabalhistas prejudica o crescimento economico do país?

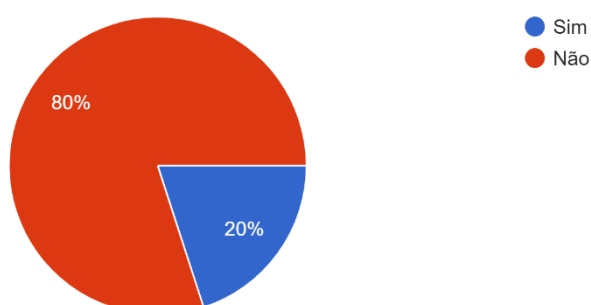
55 respostas



Os participantes do questionário certamente não foram identificados como especialistas em economia, portanto, suas respostas representam apenas percepções. No entanto, é possível observar uma coerência ao comparar os dados do gráfico anterior com os do próximo. A linha de pensamento dos que responderam 'não' à pergunta é consistente. Se alguém acredita que mais direitos trabalhistas não afetam negativamente o desenvolvimento econômico, então também verá o aumento do consumo como algo positivo.

15 - O poder de consumo da sociedade, prejudica o crescimento economico?

55 respostas



O percentual de participantes que acreditam que um maior poder aquisitivo dos trabalhadores (mais direitos) pode prejudicar a economia geral praticamente se repete quando afirmam que o poder de consumo da sociedade também prejudica o

crescimento econômico. Para ter poder de consumo, as pessoas precisam ter boas remunerações, e o mais comum para obter uma remuneração adequada é o trabalho.

No período em que ocorreram as mudanças, falou-se muito em empreendedorismo. Não há nada de errado em as pessoas se empenharem para empreender, mas devemos observar que, em uma economia sem distribuição de renda, não há demanda por produtos e serviços. Existe a necessidade, mas falta a condição para consumir por parte da população.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise do que foi produzido no estudo a respeito da Lei 13.467/2017, que trouxe alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e mais especificamente dos artigos 477-A, 484-A e 611-A, mudanças essas que geraram muitos questionamentos por parte das pessoas que vivem o dia a dia, seja como trabalhadores ou militantes na esfera trabalhista, surgiram diversas ações no judiciário trabalhista brasileiro e até no STF, como as ações de inconstitucionalidade. De todas as partes envolvidas — trabalhadores, entidades de classe, entre outros — ainda não há consenso sobre alguns pontos, e as demandas nas diferentes instâncias do judiciário continuam.

Nas doutrinas, também foi possível identificar pontos convergentes com as reclamações das entidades que representam os trabalhadores, de diferentes categorias e segmentos econômicos, que se opõem à reforma trabalhista de 2017. Essas entidades encontram apoio em muitas obras doutrinárias, tanto anteriores quanto posteriores à reforma, de doutrinadores que apontam como negativos diversos pontos da reforma, que se expandem para além do contrato de trabalho, impactando o contexto social. Ao afetar o social, essas mudanças ultrapassam a barreira dos direitos humanos, pois não é possível desvincular questões envolvendo o mundo do trabalho do ser humano, que é o protagonista em ambas as situações. Nossa Constituição aborda a dignidade humana e, em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho estabeleceu a Declaração de Filadélfia, colocando o trabalho como fonte de dignidade.

Considerando o que a doutrina aponta e sem desconsiderar os argumentos de quem acredita que a reforma trouxe pontos positivos, é importante reconhecer a relevância das garantias dos direitos trabalhistas e o papel essencial do movimento sindical na preservação das melhores práticas trabalhistas. Não se pode ignorar que, com a Reforma Trabalhista, houve um retrocesso para a sociedade brasileira, especialmente no que diz respeito às questões trabalhistas e humanas. Piovesan defende que é impossível para as empresas ignorarem suas obrigações sociais e ambientais, e que, quando devidamente cumpridas, essas obrigações têm um impacto significativo no desenvolvimento da nação, seja no âmbito econômico, social ou na luta contra qualquer forma de discriminação.

Nesse contexto, fica evidente que a alteração da legislação trabalhista não foi benéfica nem para os indivíduos diretamente afetados por ela, nem para aqueles impactados indiretamente. A participação do movimento sindical nesse cenário é de extrema importância por diversos motivos, e o Estado deve ser um garantidor ativo dos direitos dos cidadãos. Para isso, não é possível permitir uma legislação que retroceda e empurre seu povo para uma época de extrema miséria. A Lei 13.467/2017 abriu muitas possibilidades para que empregadores gananciosos e desprovidos de valores morais pratiquem abusos contra seus empregados, com respaldo legal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Ronald Silka de. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho**. 1. ed.

Curitiba: Intersaberes, 2021. *E-book*. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 05 de setembro de 2024.

ARAÚJO, Ricardo Aparecido de. **Sindicalismo e reforma trabalhista: ajustar para legitimar**. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2019. *E-book*. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 05 de setembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: 1943.

COMPARATO, Fábio K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. *E-book*. ISBN 9788553607884. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553607884/>. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/link/5d804059458515fca16dfb00/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19. Acesso em: 16 de outubro de 2024.

MASSONI, Túlio; COLOMBU, Francesca. **Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva: Perspectivas Contemporâneas**. Grupo Almedina, 2018. *E-book*. ISBN 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2018. *E-book*. ISBN 9788553600298. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600298/>. Acesso em: 29 de setembro de 2024.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. *E-book*. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 29 de setembro de 2024.

RICHARD, B.; FREEMAN; MEDOFF J. **O Papel dos sindicatos na sociedade moderna**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina, 2023. *E-book*. ISBN 9786556278308. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 07 de setembro de 2024.