A REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO FENÔMENO SOCIAL DE TENSÃO ENTRE CLASSES, ANTE OS INTERESSES SOCIOECONÔMICOS NA CIDADE DE TRIUNFO/PE

THE LABOR REFORM IN FRONT OF THE SOCIAL PHENOMENON OF TENSION BETWEEN CLASSES, BEFORE SOCIOECONOMIC INTERESTS IN THE CITY OF TRIUNFO/PE

Anielle Carolina Pereira Alves Ferraz¹; Ana Paula Antunes Novaes Cavalcanti¹; Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues¹; José Paulo Antunes Novaes Cavalcanti¹, Osvaldo de Freitas Teixeira¹, Willamar Jacinto de Oliveira Silva¹

¹Faculdade de Integração do Sertão – FIS, Serra Talhada-PE, Brasil.

Resumo

Esse trabalho aborda a evolução do Direito do Trabalho que se dá inicialmente na Pré-história onde os homens trabalhavam para consumo próprio e de sua família, até o Constitucionalismo Social, que com a implementação das constituições os países passaram a tratar sobre os direitos sociais, trabalhistas e econômicos. Tem como objetivo principal indicar se a reforma na Legislação Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) foi eficaz em seus argumentos, e como o direito dos trabalhadores é afrontado na cidade de Triunfo, estado de Pernambuco, através de pesquisa de campo quantitativa-descritiva, onde foram utilizados questionários e entrevistas, e 100 (cem) pessoas foram participantes. Na pesquisa fora questionado aos participantes quanto a satisfação em relação a sua atual situação trabalhista, se recebiam salário mínimo e tinham carteira assinada, se tinham noção de quais de seus direitos estavam sendo burlados, e os números obtidos foram alarmantes, constatando-se que, de fato os direitos trabalhistas em Triunfo estão sendo desrespeitados, chegando a assemelhar-se com a questão da luta de classes, que se trata de um conceito de Karl Marx, utilizado como marco teórico, que existe desde a idade média e envolve questões entre a classe proletária e a burguesia dentro da sociedade capitalista, onde a burguesia corresponde à classe opressora e detentora de bens enquanto os proletariados correspondem à classe trabalhadora dos oprimidos que vendem sua força de trabalho para a classe dominante de forma que consigam o mínimo para sua subsistência.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Luta de Classes. Pesquisa de Campo. Triunfo/PE. Reforma Trabalhista.

Abstract

This work addresses the evolution of Labor Law, which initially takes place in Prehistory, where men worked for their own consumption and that of their family, until Social Constitutionalism, which with the implementation of the constitutions; countries began to deal with social rights, labor and economic. Its main objective is to indicate whether the reform in the Labor Legislation (Law nº 13.467, of 2017) was effective in its arguments, and how the right of workers is affronted in the city of Triunfo, state of Pernambuco, through quantitative-descriptive research of field, where questionnaires and interviews were used, and 100 (one hundred) people participated. In the survey, the participants were asked about their satisfaction with their current employment situation, if they received a minimum wage and had a formal contract, if they were aware of which of their rights were being circumvented, and the numbers obtained were alarming, noting that, in fact, labor rights in Triunfo are being disrespected, coming to resemble the question of the class struggle that it is a concept of Karl Marx, used as a theoretical framework, which has existed since the Middle Ages and involves questions between the proletarian class and the bourgeoisie within capitalist society, where the bourgeoisie corresponds to the oppressor class and possessor of goods while the proletariat corresponds to the working class of the oppressed who sell their labor power to the ruling class in order to obtain the minimum for their subsistence.

Key words: Labor Law. Class struggle. Field research. Triunfo/PE. Labor Reform.

Introdução

1. DOS DIREITOS TRABALHISTAS

1.1 – DA NATUREZA DO DIREITO DO TRABALHO

A legislação trabalhista é o conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho. Essa legislação visa a proteger o trabalhador, a regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho.

O Direito do Trabalho traz para o mundo jurídico o que seriam os direitos e deveres de empregados e empregadores, como, por exemplo, a jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações trabalhistas. Embora se aceite a posição da ampla maioria no sentido da natureza privada do Direito do Trabalho, é válido o apontamento das correntes que se formaram acerca do tema, sendo essas as Teorias de Direito: Público, Social, Misto e Privado.

A Teoria do Direito Público traz que nas relações de trabalho, a livre manifestação da vontade das partes é substituída pela do Estado que intervém na relação jurídica entre empregador e empregado, por meio de leis imperativas e irrenunciáveis. Já a Teoria do Direito Social, diz que o interesse coletivo da sociedade prevalece sobre o privado, perfazendo-se o ordenamento trabalhista com a finalidade de se proteger o empregado socialmente mais fraco, predominando, portanto, o interesse social. Enquanto que a Teoria do Direito Misto, entende que na verdade o Direito do Trabalho é um complexo de normas públicas e privadas. E por fim, a Teoria do Direito Privado, estabelece que a raiz do Direito do Trabalho encontra-se no Direito Civil, nas locações de serviços. Entendem os defensores desta teoria, que embora existam normas cogentes sobre a matéria, estas não afastam a natureza privada da relação jurídica, visto que os empregadores e empregados são livres para estipular as regras de seu pacto de emprego, restando claro que a maioria das normas da CLT são de natureza privada.

Por mais que o Direito do Trabalho possa ser visto como um direito público, o entendimento majoritário diz que este direito é privado, pois seu centro visa o contrato de trabalho. A sua essência é a relação de empregado e empregador, seja este público ou privado, sendo assim, um contrato que os rege. Assim alega GARCIA:

“O entendimento majoritário é no sentido de ser o Direito do Trabalho ramo do Direito Privado, tendo como instituto central o próprio contrato de trabalho, regulando, de forma preponderante, os interesses dos particulares envolvidos nas diversas relações jurídicas pertinentes à matéria estudada. No âmbito coletivo, o princípio da liberdade sindical (art. 8º, I da CF/1988), vedado à interferência do Estado na organização sindical confirma a natureza privada do Direito do Trabalho”.

Portanto, mesmo tendo vários institutos autônomos, entende-se que a natureza jurídica do Direito do Trabalho é privada, tendo este direito a essência individual no ramo jurídico. Outros doutrinadores, em posição minoritária, dizem que este direito é público ou até misto, porém, na aplicação diária, deve-se entender este direito sendo privado.

1.2 – DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Desde a antiguidade a força de trabalho humano é utilizada e isso praticamente nasceu com o homem, visto que a espécie humana sempre teve que encontrar modos de sobrevivência, portanto empenhando certo esforço físico para conseguir alimentação, como a caça, pesca, coleta de frutos, plantações e etc. Com isso, as pessoas que possuíam melhores condições econômicas aproveitavam-se dos pobres para trabalharem sem qualquer condição e sem salário. Assim, o trabalho está presente no cotidiano há séculos, estando inserida em todas as gerações humanas. O trabalho significa relações sociais, e significa mais ainda estrutura de poder que especifica quem faz o que e de que modo, portanto, o trabalho é algo social, visto

que o homem não trabalha sozinho, havendo sempre algum processo de organização social do mesmo.

Na pré-história, o homem trabalhava sem ao menos compreender o que era o trabalho, exercendo apenas para sua sobrevivência, produzido para consumo próprio e de sua família. Tempos após, surgiu a troca ou escambo, onde as pessoas trocavam entre si as coisas que tinham pelas que não tinham, agregando valor às coisas que trocavam e criando a fonte do conceito de mercadoria e mercado de trabalho, os quais foram desenvolvidos posteriormente.

Já a história da sociedade pré-industrial é marcada pela falta de legislação trabalhista, sendo o trabalho escravo algo predominante nessa época. Os escravos eram vistos como “coisas”, ou seja, eram tratados como mercadorias, não sendo sequer sujeito de direito, tendo apenas obrigações, e conseqüentemente não possuindo nenhum direito trabalhista.

Mesma condição se apresenta no período feudal, onde os servos eram trabalhadores presos a terra, dependendo sempre do seu senhor e sendo obrigados a apagar tributos. Os servos não eram livres, no entanto os senhores feudais ofereciam a eles proteção política e militar em troca de serviços. Seus únicos direitos eram suas casas e porção de terra, onde podiam cultivar em dias determinados. Porém, suas dívidas com o senhor feudal não os possibilitavam de se desvencilhar da terra.

No momento final da idade média, os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias, surgindo assim às corporações de arte e ofício que possui certa semelhança com o conceito atual de direito do trabalho, visto que as corporações de ofício eram uma forma de aprendizado, onde um mestre ensinava seu aprendiz os ofícios de sua profissão, para que ele futuramente a exercesse, desde que, não sendo seu filho, realizasse uma prova e fosse aprovado. Com o surgimento da Revolução Francesa as corporações foram extintas, principalmente com o advento da Lei de Chapelier, e conseguiu-se começar a falar em direito do trabalho, pois seu ideal de liberdade do homem fez com que paradigmas fossem quebrados, abrindo caminho para novos conceitos e para uma nova sociedade.

A Revolução Industrial foi o período de grande desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII e que se espalhou pelo mundo, causando inúmeras transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo. O nascimento da indústria proporcionou grandes modificações na economia mundial, no processo produtivo e nas relações de trabalho, assim como no estilo de vida da humanidade, uma vez que acelerou a produção de mercadorias e a exploração dos recursos da natureza. Com o crescimento das cidades, expansão do comércio e a crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e tecer, inicia-se a industrialização, gerando uma expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais rápidas, de forma a gerar cada vez mais produção.

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia. As condições de vida de um operário no Século XIX, nos países que seguiram o caminho da industrialização, eram degradantes, estando expostos aos mais diversos tipos de doenças, fome, jornada exaustiva de trabalho (por vezes, de 16 horas ao dia), em condições insalubres e perigosas, que levavam a graves problemas físicos. Na grande maioria das vezes, essa atividade não garantia nem o mínimo para suprir as necessidades básicas. Mulheres e crianças chegavam a trabalhar em regimes parecidos e ganhavam ainda menos, o que deixava a produção mais barata, aumentando os lucros dos donos das indústrias, causando assim um aumento no desemprego entre homens adultos.

No meio deste fervor de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho. É neste cenário que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e a Revolução Industrial, respectivamente. Com o trabalho manual sendo substituído pelas máquinas, criaram-se diversos conflitos trabalhistas

e desta maneira, o Estado deixa de se abster e começa a intervir nas relações de trabalho. A última fase da evolução do trabalho no mundo é a fase do constitucionalismo social, que com a criação e implementação das constituições, os países começam a tratar sobre direitos sociais, trabalhistas e econômicos.

A primeira constituição social implementada foi a do México em 1917, a qual previa alguns direitos aos trabalhadores, como redução da carga horária, proibição do trabalho de menores de 12 anos, salário mínimo, proteção da maternidade, entre outros. Após, adveio a constituição de Weimar em 1919, que muito influenciou as constituições posteriores (inclusive a brasileira em 1934), sendo a primeira a “inscrever um título sobre a ordem econômica e social” (SILVA, 2006, p. 285). Ainda em 1919 foi assinado o Tratado de Versalhes, que possibilitou a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual imediatamente iniciou expedindo convenções e recomendações sobre os temas trabalhistas e previdenciários. Em 1927 foi instituída na Itália a Carta del Lavoro, que criou o sistema corporativista-fascista, o qual inspirou muitos outros sistemas políticos, principalmente o brasileiro, e esse sistema visava organizar a economia ao entorno do Estado, promovendo o interesse social e impondo regras. Esta Carta previa o sindicato único, o imposto sindical, a representação classista e a proibição da greve e do lockout.

Em relação ao trabalho no Brasil, as conquistas sociais são tardias, pois o desligamento com a escravidão e indústria também foram tardios. Porém, já no final do século XIX, havia movimentos no sentido de garantir avanços legais, como a Fundação da Liga Operaria no Rio de Janeiro e a lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos. No começo do século XX, houve o estabelecimento de normas que previam férias (15 dias por ano) e alguns tipos de direito em relação aos acidentes de trabalho. A criação destas leis fora impulsionada pela abolição da escravidão, que trouxe um novo viés trabalhista e econômico para o país.

Em 1943, no dia 1º de maio, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como objetivo regulamentar as relações de trabalho no Brasil, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Seriam nela estabelecidos os direitos e os deveres de empregados e empregadores como, por exemplo, a jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações de trabalho. Sua importância está na maneira com que se propôs a coibir relações abusivas de trabalho, que antes eram comuns: não havia leis que regulassem horários, condições de trabalho nem de benefícios. Ou seja, ela foi uma conquista dos trabalhadores, pois garantiu condições mínimas de trabalho.

1.3 – DO CONFLITO DE CLASSES ATÉ A REFORMA TRABALHISTA

A Luta de Classes é um conceito marxista vinculado com a economia política socialista, o qual foi desenvolvido pelos sociólogos e filósofos alemães Karl Marx e Friedrich Engels. Essa luta existe desde a Idade Média, e envolve questões entre a classe dos proletários e a burguesia dentro da sociedade capitalista. Segundo Karl Marx, a luta de classes só acabará quando o sistema capitalista for banido e desaparecerem as classes sociais.

Para Marx, através do trabalho o homem transforma a natureza no sentido de construir condições concretas de sobrevivência, como abrigo, comida e tudo necessário à sua reprodução. Marx examinou o universo do trabalho na caracterização e na compreensão da vida social. Para ele, a divisão social do trabalho (participação dos indivíduos no mesmo processo produtivo, ou em processos diferentes, mas interligados) é realizada no desenvolvimento das sociedades: os vários estágios da divisão social do trabalho estão ligados às diferentes apropriações dos instrumentos de produção e dos produtos. A divisão da sociedade em classes é definida pela posição ocupada pelos indivíduos no processo produtivo, ou seja, proprietários ou não dos meios de produção (máquinas, ferramentas, terras, matéria-prima), que correspondem, respectivamente, à burguesia e ao proletariado.

Em relação a ditadura do proletariado, esta é intimamente relacionada com o conceito de luta de classes, posto que a burguesia corresponde à classe opressora e detentora de

bens, enquanto os proletariados, a classe trabalhadora dos oprimidos. Assim, o proletariado vende sua força de trabalho para a classe dominante, a burguesia. Nas sociedades capitalistas o trabalho é empregado para produzir um objeto com valor de troca (destinado à venda, uma mercadoria). Como a mercadoria é propriedade do burguês, o excedente econômico – lucro – obtido com a troca ou venda do produto também fica com ele.

O principal mecanismo que complementa a luta de classes e é utilizado pelos donos dos meios de produção para obter o lucro foi denominado por Marx de mais-valia, que se trata do excedente de valor obtido pela exploração do trabalho. Isso acontece com a transformação de uma matéria-prima que por meio do trabalho agrega valor ao produto. Ou seja, o trabalho, por si só gera valor. A força de trabalho, sendo pensada como uma mercadoria que pode ser vendida e comprada, quando empregada na transformação de um objeto de trabalho, acrescenta valor ao produto. Esse valor é acrescentado ao produto, porém, não é repassado ao trabalhador, mas é apropriado pelo dono dos meios de produção. Nesse caso, e dentro do contexto capitalista, a classe proletária e trabalhadora é explorada pela classe detentora dos bens de produção, ou seja, a burguesia. No entanto, o esforço cedido pelo operário não é revertido em valores monetários reais. Esse processo, segundo Marx, leva a alienação e desvalorização dos trabalhadores.

De acordo com grupos de empresários, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, se tornou obsoleta, travando o avanço do empreendedorismo e crescimento dos negócios no Brasil. Há tempos estes pediam a criação de uma nova lei trabalhista para substituir a CLT. Foi essa pressão que motivou a reforma, que foi implementada por meio de uma lei, não substituindo a CLT, mas sim a modificando.

A atual reforma trabalhista brasileira, aprovada e sancionada em 2017, ideologicamente visa, sobretudo, a retomada da economia, do emprego e da renda, ao elevar condições de produtividade e competitividade do país. Traduzindo para a classe operária: visa retomar as condições para acumulação dos capitais, via aumento da exploração e da dominação de classe. Sobre o conteúdo da reforma, não houve nenhum debate com os trabalhadores, e por mais que classes operárias e trabalhadores entendam em sua maior parte que se trata de um projeto danoso, não têm força nem meios suficientes para resistência.

2. Da Reforma Trabalhista – Lei Nº 13.467/17

2.1 – DAS JUSTIFICATIVAS SUPOSTAMENTE EFICAZES PARA A REFORMA

Diversos foram os motivos alegados para a Reforma da Legislação do Trabalho, sendo eles: a crise econômica; facilitar a negociação entre empregados e empregadores, diminuindo o poder Sindical e os custos decorrentes de tal questão; além da legislação estar ultrapassada e enrijecida, o que dificultava a geração de empregos. De acordo com os juristas, a Crise Econômica que perdura até os dias atuais no Brasil, acarretou e somou-se a necessidade de modificação da referida legislação, eis que a Justiça do Trabalho, especificamente tem gasto extremamente custo ao País.

A reforma da legislação do trabalho se refere ao amadurecimento entre as relações entre empresas e empregados, bem como o fortalecimento da autonomia dos empregados, sem a necessidade de utilizar-se do Sindicato, que em diversos casos inclusive se recusam a auxiliar o empregado por ausência de recolhimento sindical. Ademais, os próprios pactos laborais firmados pelos Sindicatos, há possibilidade de discussão judicial, o que inclusive vem ocorrendo, demonstrando total insegurança jurídica. Ou seja, diante de tal cenário e modernização da legislação, há necessidade expressa de conferir aos empregados autonomia para negociação junto aos empregadores questões envolvendo horário de labor, verba salarial e todos os aspectos ligados à forma de trabalho.

Aliás, a retirada da contribuição sindical imposta aos empregados, também se trata de tema em discussão para modificação da legislação, ante as diversas reclamações dos envolvidos e ausência de qualquer auxílio de tal instituição, extremamente criticada. Desta forma, se

demonstra outro aspecto visível de questionamento que acarretou também na motivação para reforma da legislação do trabalho.

A nova lei trabalhista teve, na percepção de juristas e especialistas de outras áreas, um peso muito mais benéfico para o empregador do que para o empregado, prejudicando assim o lado hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador.

2.2- DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA:

Embora seja chamada de “nova lei trabalhista”, a lei nº 13.467/17 não criou uma nova legislação do trabalho, mas fez mudanças estruturais fundamentais até então vigentes, modernizando as relações de trabalho e causando visões distintas sobre o teor das alterações. Quatro meses depois de sancionada no dia 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista entrou em vigor prometendo modificar profundamente as relações de trabalho, por fim alterando mais de 100 pontos da CLT, sendo a maior alteração nas leis trabalhistas desde 1943.

A primeira mudança diz respeito à Contribuição Sindical, que antes da nova lei trabalhista era obrigatória, fazendo com que todo o trabalhador, filiado ou não ao sindicato da sua classe profissional, tivesse que contribuir com o equivalente a um dia de trabalho para o sindicato da categoria. Com a alteração, a contribuição se tornou facultativa, sendo por regra nula, a menos que o trabalhador aponte para o empregador que deseja que o valor seja descontado para a contribuição sindical. Outra modificação foi em relação à validade das normas coletivas, que antes da reforma, o que era disposto em convenções coletivas do trabalho, seja entre os trabalhadores ou através de convenções sindicais, deveria compor os contratos individuais de trabalho, apresentando no contrato o que foi determinado na convenção. As cláusulas só poderiam ser alteradas mediante nova convenção.

Com a nova lei trabalhista, o que for definido nas convenções não precisa obrigatoriamente estar previsto no contrato individual de trabalho, dependendo de acordo entre a entidade representativa e o empregador. A validade dessas cláusulas agora também pode ter prazos de validade, estipulados pelo sindicato ou pela empresa. Essa norma se apresenta como uma derrota à parte hipossuficiente da relação de trabalho, uma vez que as convenções sindicais não surtem efeito obrigatório dentro dos contratos individuais de trabalho. Dessa forma, perde-se a vantagem de negociação de mais direitos pelos trabalhadores que negociam com seus empregadores de forma unificada.

Outra mudança que a CLT recebeu através da nova lei foi a alteração nas negociações coletivas, que podem ocasionar na alteração de direitos dos trabalhadores. Na CLT antiga, as negociações coletivas sindicais tinham como principal objetivo proporcionar melhores condições de trabalho e direito à classe representada. Dessa forma, alterações realizadas por convenções coletivas poderiam alterar o que a CLT propõe desde que a alteração não prejudicasse o direito já garantido pela Consolidação. Com a nova lei trabalhista, convenções coletivas tem um peso maior do que a própria lei. Isso quer dizer que é possível estabelecer normas que vão contra o que estabelece a CLT.

As principais modificações que a nova lei trabalhista trouxe, no entanto, são as relacionadas ao direito individual do trabalho, que engloba questões relacionadas à jornada de trabalho, pagamento de horas, remunerações, benefícios, férias, entre outros. Essas mudanças que a reforma causou na CLT tiveram como principal objetivo diminuir os custos do trabalhador para o empregador, possibilitando maior flexibilização nas jornadas de trabalho e alterações em como a mesma funciona. No que diz respeito ao tempo em que o trabalhador fica dentro da empresa realizando outras atividades, como a alimentação, por exemplo, também foi alterado. Esse tempo não é mais contabilizado como a jornada de trabalho, uma vez que a nova lei trabalhista não contabiliza como tempo à disposição do empregador. No antigo regimento da CLT, o tempo que o trabalhador despendia para realizar a sua locomoção de sua residência para o trabalho e vice-versa era contabilizado como tempo à disposição do empregador. Com a nova lei trabalhista, essa prática, conhecida como horas *in itinere*, foi extinta, mesmo se o

trabalhador viver em local de difícil acesso ou ter transporte fornecido pela empresa contratante.

A CLT pré-reforma Trabalhista não previa a possibilidade de extinção do contrato de trabalho a partir de acordo entre as partes. Ou o empregador demitia o trabalhador, ou o trabalhador pedia demissão. Agora, caso o trabalhador não queira mais trabalhar no local, mas também não queira pedir demissão, é possível realizar a extinção do contrato de trabalho por comum acordo. Já em relação às férias, a nova lei trabalhista mudou a forma como estas podem ser divididas. Com a nova legislação, as férias podem ser fracionadas em até três partes, sendo que uma das partes precisa ter no mínimo 14 dias, e as outras duas parcelas não podem ter menos de cinco dias.

A modalidade de trabalho remoto, conhecido também como Home Office, foi implementada na nova lei trabalhista. A modalidade apresenta os regramentos para os trabalhadores e empregadores quando o trabalhador realiza o seu serviço à distância, não estando no ambiente físico de trabalho da empresa. Outra modalidade de trabalho que apareceu com a nova lei trabalhista é o trabalho intermitente. Nessa modalidade, o contratado recebe geralmente por hora e possui uma jornada de trabalho diferente, sendo chamado pelo empregador somente quando necessário. Esse trabalhador ainda terá direito a férias, FGTS, previdência social e 13º salário, e deverá ser convocado com antecedência de três dias para realizar os serviços.

Em se tratando da jornada de trabalho, a CLT anterior à Reforma Trabalhista estipulava uma jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias, com acréscimo de no máximo duas horas extras. Com a nova lei, é possível que trabalhador e empregador acordem em estipular jornada de trabalho de 12 horas diárias com 36 horas de descanso.

Por fim, outra modificação foi em relação a que, com a nova lei trabalhista os sindicatos não são mais necessários para realizar a rescisão contratual de um trabalhador que esteja há mais de um ano no cargo. Agora, basta a assinatura do contratante e do trabalhador para que o contrato de trabalho seja rescindido, surtindo os efeitos da demissão.

2.3 – DA ILUSÓRIA PARIDADE NAS NEGOCIAÇÕES ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES

Na relação entre empregado e empregador tem que haver um respeito mútuo, onde a dignidade do empregado tem que ser respeitada, como também, o empregador deve ter uma postura de líder, sabendo impor sua autoridade sem ser autoritário. A nova legislação trabalhista trouxe como um dos principais motivos para a reforma o amadurecimento das relações entre os empregados e seus empregadores, fortalecendo assim a autonomia nas negociações sem a necessidade de utilizar-se do Sindicato.

Teoricamente, as duas partes poderiam decidir em conjunto a negociação sobre o contrato, e esse tipo de negociação permitiria mudanças na jornada de trabalho, horas extras, rescisão, etc. Porém, a realidade é que nitidamente a reforma é direcionada a favorecer o empregador e dificultar e amedrontar o empregado na busca dos seus direitos. Um exemplo de como as negociações sem a interferência dos Sindicatos foi prejudicial para os trabalhadores é a Quitação anual, que com o enfraquecimento do Sindicato, o trabalhador pode vir a ser corrompido a homologar quitação sem qualquer conferência de direitos e deveres do empregador. Isso não traz nenhuma vantagem ao empregado, que em certos casos poderá ser conduzido ao termo de quitação sob a influência e coação do empregador.

Não é novidade que em inúmeros casos, os trabalhadores se submetem a condições de trabalho totalmente onerosas, insalubres e coercitivas, fazendo tudo o que os empregadores determinam. Isso pode ocorrer pela necessidade do empregado de ter um meio para sua subsistência, como também pela falta de informação e conhecimento sobre os seus direitos, ou até mesmo pela influência do empregador para que façam acordos que apenas o beneficiem. É muito comum, principalmente em cidades pequenas e de interior, ouvir relatos de pessoas que tiveram seus direitos completamente burlados, em razão de seus empregadores visarem somente o lucro, e que por terem grande influência na cidade, não sofrem nenhum tipo de

consequência legal. Empregados que trabalhavam horas excedentes e não recebiam hora extra e nenhum outro adicional, ou que foram assediados moralmente no ambiente de trabalho e não denunciavam, sob ameaça de serem mal vistos por outros empregadores, trazendo assim um medo de não conseguirem outro emprego devido a influência de seus empregadores na cidade.

Portanto, é notável que a reforma, ao invés de ajudar o trabalhador a acordar seu contrato de trabalho junto ao empregador, fez com que os empresários tivessem ainda mais autonomia de impor suas próprias regras e condições, sem sofrer nenhuma consequência, prejudicando assim os empregados, que aceitam os termos, mesmo insalubres e onerosos, por necessidade de ter um meio de sobrevivência, e não denunciam por medo de não conseguirem mais trabalho na região onde residem.

3. Das violações dos direitos dos trabalhadores na cidade de Triunfo/PE

3.1 – DA PESQUISA DE CAMPO E SEUS RESULTADOS:

Em pesquisas feitas no IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e no BDE (Base de dados do Estado), a população estimada da cidade de Triunfo, estado de Pernambuco, no ano de 2021 era de 15.232 (quinze mil duzentos e trinta e duas) pessoas. No ano de 2019 o número de empregados no mercado formal era de 1.249 (mil duzentos e quarenta e nove) e o salário médio dos trabalhadores formais era de 1.6 salários mínimos, proporcionalmente, o número de pessoas ocupadas em relação à população total era de 12.0% (doze por cento).

Em pesquisa de campo quantitativa-descritiva, foram utilizados questionários e entrevistas, sendo 100 (cem) pessoas entrevistadas no que diz respeito aos Direitos Trabalhistas em Triunfo/PE. Dentre as 100 (cem) pessoas, 63% (sessenta e três por cento) eram do gênero feminino e 37% (trinta e sete por cento) eram do gênero masculino. Em se tratando da idade, 52% (cinquenta e dois por cento) tinham entre 18 e 23 anos, 30% (trinta por cento) tinham entre 24 e 30 anos, 9% (nove por cento) tinham entre 31 e 40 anos, 3% (três por cento) tinham menos de 18 anos, 1% (um por cento) tinha acima de 55 anos e 5% (cinco por cento) tinha entre 41 e 54 anos.

Os números mais alarmantes entre os entrevistados foram em relação a quem trabalhava ou não de carteira assinada, onde apenas 26% (vinte e seis por cento) tinham a carteira assinada, enquanto 74% (setenta e quatro por cento) trabalham informalmente. Em se tratando de quem recebia o salário mínimo, 68% (sessenta e oito por cento) não recebiam e apenas 32% (trinta e dois por cento) recebiam.

Quando perguntados se estavam satisfeitos em sua atual situação trabalhista, 53% (cinquenta e três por cento) responderam que não, e questionados quanto ao motivo da insatisfação, as respostas obtidas foram: queriam um salário melhor, almejavam mais reconhecimento, trabalhavam muito e recebiam pouco, o trabalho era muito pesado para o salário baixo que recebiam, estava difícil arranjar emprego, faltava oportunidades na cidade, em Triunfo nenhum emprego paga o que os funcionários merecem, não tinham a carteira assinada com quase 03 (três) anos de empresa, o salário mínimo não é suficiente para sustentar a família, muitos direitos sendo violados em acordos verbais que só beneficiam o patrão, a falta de compromisso da empresa para com seus funcionários, que é vergonhoso o que as empresas querem pagar na prestação de serviço e por necessidade as pessoas se sujeitam a ambientes insalubres e coercitivos, entre outros.

Um dos objetivos principais da pesquisa foi perceber quantas pessoas tinham noção se seus direitos estavam ou não sendo violados, e nessa questão 63% (sessenta e três por cento) respondeu não ter conhecimento sobre seus direitos. Dos 37% (trinta e sete por cento) que responderam que tinham noção, disseram que os empregadores não querem assinar carteira, não respeitam feriados e folgas e nem há recebimento de horas extras e adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade), que há muito desvio de função, horas excedentes chegando

a até 60 horas semanais e o salário não chegava nem ao mínimo constitucional, carteira assinada só após 05 (cinco) meses de trabalho, que férias, FGTS e 13º salário também não eram pagos, etc.

Quando questionados se em algum momento trabalharam de forma clandestina, 60% (sessenta por cento) responderam que sim, 30% (trinta por cento) responderam que não, e 10% (dez por cento) responderam que “talvez”, não tendo certeza se já trabalharam ou não. Também, foi indagado se sentiam alguma dificuldade em ter acesso a Justiça do Trabalho em caso de violação aos direitos, e 49% (quarenta e nove por cento) responderam que sim, enquanto 29% (vinte e nove por cento) responderam que não, e 22% (vinte e dois por cento) responderam que “talvez”, também não tendo certeza por nunca terem buscado.

Ainda no quesito de buscar a justiça do trabalho em caso de violação de seus direitos, muitos não denunciam seus patrões pelo receio de serem mal vistos por outros empregadores, trazendo desta forma um medo de não conseguirem outro emprego devido à influência de seus empregadores na cidade.

Conclusão

Desde a antiguidade, para sua sobrevivência, o homem necessita do trabalho, estando este inserido em todas as gerações humanas. A criação da CLT em 1º de maio de 1943 objetivava regulamentar as relações de trabalho no Brasil, tanto do trabalho urbano quanto do rural, garantindo condições mínimas de trabalho. A Reforma Trabalhista implementada em 2017, pela Lei nº 13.467/17, teoricamente objetivava simplificar os processos, trazer mais segurança jurídica e tornar as leis trabalhistas mais atuais. A modernização das leis trabalhistas tinha como principal objetivo tornar a legislação brasileira mais compatível com o mundo do trabalho e as formas de produção do século 21.

Porém, diante da pesquisa feita na cidade de Triunfo/PE, é perceptível que grandes empresários e donos de grandes negócios na cidade não sofrem consequências em não respeitar os direitos dos trabalhadores; a falta de informação atrapalha os empregados de buscarem seus direitos, visto que muitos nem tem noção de quais direitos estão sendo burlados; horas excedentes não estão sendo pagas; a maioria dos trabalhadores não recebe o salário mínimo constitucional; e poucos trabalhadores tem a carteira assinada. Claramente, há uma desvalorização do trabalhador que é tratada na questão da luta de classes, em que força de trabalho é tratada como uma mercadoria, sendo o trabalhador explorado pela classe detentora dos bens de produção, e todo o esforço cedido pelo empregado não é revertido em valores monetários reais.

Diante de todo o exposto, fica nítido que a reforma trabalhista foi ineficaz na tentativa de “ajudar” o trabalhador, visto que foi benéfica apenas para os empresários e patrões. Diminuir o poder Sindical não trouxe benefício algum para os empregados na negociação com seus empregadores, pois, ficou ainda mais fácil dos patrões imporem suas próprias regras sem medo de sofrerem consequências legais. O desemprego permanece alto, visto que, como o empregador impõe suas próprias condições e os empregados se submetem a trabalhar de forma informal sem manter vínculos com a empresa, sem receber o mínimo e tendo todos os seus direitos burlados, o empregador gasta menos com os funcionários, e que por não terem vínculos empregatícios formais podem ser demitidos a qualquer momento. Os patrões nunca são denunciados, pois o medo de não conseguir mais nenhum emprego e não conseguir mais se sustentar sobressai a vontade de reivindicar seus direitos.

Referências

ALBINO, Luciano. **Elementos de sociologia e antropologia para o direito** / Luciano Albino. – 1.ed. – Curitiba, PR: CRV, 2011

BALABAM, Alan. **PEC das domésticas é um avanço na legislação**. Conjur, São Paulo,

jul/2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jul-20/alan-balaban-pec-domesticas-segue-camara-deputados>>

CALLINICOS, Alex. **Introdução ao Capital de Karl Marx**. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br>>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>

Curso de Direito do Trabalho – Mauricio Godinho Delgado – Ed. LTR; DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, Consolidação das leis do trabalho, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

ESPÍNDOLA, Arlei de. **Ensaio de leitura de escritos filosóficos clássicos em torno da reflexão ética e política**. São Leopoldo: Nova Harmonia, 2008.

MANDEL, Ernest. **A crise do capital: os fatos e sua interpretação marxista**. Trad. De Juarez Guimarães e João Machado Borges. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1990.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política**. Livro Primeiro: o processo de produção do capital. 5.ed. Tradução de Reginaldo Sant'ana. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1980.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1988. (Volume I).

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Volume II).

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1988. (Volume IV).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

Vários autores. "Componente curricular: Sociologia". **Sociologia em movimento**. – 1. Ed. – São Paulo: Moderna, 2013.

Recebido: 20/07/2022

Aprovado: 10/08/2022