

INTERPRETAÇÕES SOBRE AS REFORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRA E FRANCESA EM PERSPECTIVA COMPARADA

Ana Paula Lemos Baptista Marques

Doutoranda em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR/SP. Mestre em Ciências Jurídicas pelo Unicesumar - Centro Universitário de Maringá/PR, Pesquisadora do ICETI (Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação) e CNPq/UEM. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. Especialista em Direito de Família e Sucessões pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Especialista em Direito e Prática Previdenciária pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Graduada em Licenciatura em Letras Português-Inglês. Conciliadora Judicial do Tribunal de Justiça do Paraná. Advogada. Endereço eletrônico: anapaulabatista_@hotmail.com.

Leandra Cauneto Alvão

Mestre em Ciências Jurídicas pelo Unicesumar - Centro Universitário de Maringá/PR; Juíza Leiga no Tribunal de Justiça do Paraná; Advogada; Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Universidade São Judas Tadeu/SP (USJT); Especialista em Métodos e Técnicas de Ensino, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); Pesquisadora dos Direitos da Personalidade e seu Alcance na Contemporaneidade. Endereço eletrônico: leandra.alvao@gmail.com.

Leda Maria Messias da Silva

Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa, em Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP; Ex-professora da Universidade Cândido Mendes e da Universidade Sreder Bastos, no Rio de Janeiro/RJ; Professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá/PR; Professora da Graduação e da Pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá/PR; Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI (Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação)CNPQ/UEM e Unicesumar. Advogada. Endereço eletrônico: lemead@uol.com.br

RESUMO

Este artigo propõe-se a explorar as principais alterações apuradas no arranjo e na gestão das recentes reformas do código trabalhista consagradas no Brasil e também na França. Em se recorrendo a tal *corpus*, o estudo sintetiza-se na aplicação do direito comparado para demonstrar que a França, de fato, vale-se do poder de negociação atribuído às partes, dando-lhes autonomia para que decidam em benefício de si próprias, não se excluindo a lei laboral vigente no país. Quanto ao Brasil, antagonicamente, conduziu dispositivos prejudiciais aos trabalhadores, bem como atribuiu competência para negociações por parte dos empregados, comumente submissos aos empregadores, dada a dependência da preservação do emprego. O método adotado nesta análise é o indutivo, que, mediante observação de questões particulares, faculta à tese ora encabeçada respostas de alcance mais abrangente.

Palavras-chave: Brasil. França. Reformas. Trabalho.

INTERPRETATIONS ABOUT THE BRAZILIAN AND FRENCH LABOR REFORMS THROUGH A COMPARATIVE PERSPECTIVE

ABSTRACT

This paper aims to explore the main changes observed in the structure and management of the recent Labor Code reforms that have been implemented both in Brazil and in France. In face of such *corpus*, this paper focuses on the use of Comparative Law to demonstrate that France actually uses the negotiation power given to the parties, providing them with autonomy so that decisions can be made for their own benefit, not disregarding the Labor Code currently in force. In Brazil, antagonistically, the reforms turned out to be harmful to workers, for enabling mechanisms of negotiation with employees that are often subjected to their employers, given their dependence on maintaining their jobs. This analysis is inductive, which, upon the observation of some particular questions, makes it possible to reach wider answers.

Keywords: Brazil; France; Reforms; Labor.

Introdução

As reformas trabalhistas ocorridas no Brasil e na França relacionam-se, fundamentalmente, com a supressão de direitos dos trabalhadores, sob o argumento de que a economia anda mal.

Nessa compreensão, preliminarmente, o estudo em pauta enveredará numa exposição acerca da reforma trabalhista francesa, revelando conteúdos que foram redefinidos pelo governo e rejeitados pela sociedade, evidenciando modificações na jornada de trabalho, alterações sindicais, legitimando o direito de se desligar, a maior facilidade para engendrar demissões, estabelecem mais amparo aos jovens, bem como a repercussão que tais medidas proporcionaram na vida dos trabalhadores.

Ademais, seguindo na mesma marcha, vislumbra-se, também, uma reflexão sobre como o valor do trabalho está sendo desmerecido em razão da busca incessante por lucros, de modo que se esquece de que, por trás da atividade em si, existe um ser humano, que, por sua vez, no exercício da função, oferece seu bem mais precioso: o tempo e a força de trabalho; ou, em outras palavras, uma grande parcela da sua vida.

Como a pesquisa em questão consubstancia-se na análise comparativa entre as reformas dos dois países já enunciados, será imprescindível, por fim, o cotejamento dos aspectos positivos, negativos e congêneres concernente ao remodelamento da lei tanto no Brasil quanto na França.

Após tal momento, passar-se-á a perscrutar os principais aspectos dos direitos da personalidade afetados com a reforma trabalhista brasileira, dando destaque à dignidade humana. À vista

disso, justifica-se o presente artigo pela necessidade de proteção destes direitos, os quais dizem respeito à integridade física, psíquica e moral das pessoas que desempenham seu labor.

Em derradeiro, tenciona-se contribuir, de algum modo, com o debate acerca da reforma trabalhista brasileira, alertando para um tema tão significativo e delicado, que encerra, diretamente, os direitos dos trabalhadores. A apreensão de que “[...] o homem deve ser tratado como um fim em si mesmo e não como um meio”, no atual modelo econômico mundial, merece ser revista, já que, no caso das reformas trabalhistas, por exemplo, o homem acaba por se configurar em, apenas, um objeto descartável nas mãos de um capitalismo, por via de regra, selvagem.

Quanto ao método envidado, elegeu-se, primordialmente, o indutivo, que, pela observação de questões particulares, permite que se extraiam conclusões mais abrangentes. Para tanto, foram utilizadas bibliografias, compostas por livros e periódicos científicos, bem como documentos complementares disponíveis na Internet.

1. REFORMA TRABALHISTA NA FRANÇA

Saliente-se que a França passa por um momento de grande instabilidade econômica, assim como o Brasil. A crise econômica, portanto, foi o cenário perfeito para as reformas empreendidas: em território brasileiro, Michel Temer, pós-impeachment de Dilma Rousseff, não perdeu tempo e colocou em pauta sua reforma trabalhista; quanto ao novo presidente francês, Emmanuel Macron, também agiu de modo semelhante em seu país.

A legislação trabalhista francesa, contudo, mantém particularidades em relação à brasileira; como exemplo, pode-se mencionar a jornada de trabalho que, lá, já há muito tempo, é de 35 horas semanais, diferentemente daqui que corresponde a 44 horas semanais. Outra singularidade diz respeito à garantia de emprego, um direito dos franceses. No Brasil, porém, isso ainda segue sem ser ratificado pela Convenção nº 158.

Com a reforma francesa, determinados pontos mudaram e foi alvo de protestos por todo o país. Vejamos alguns deles:

- 1) **Jornada de Trabalho:** Apesar de mantidas às 35 horas semanais, a carga horária pode subir para até 60 horas em circunstâncias excepcionais. Empresas ganham a chance de criar jornadas alternativas, com semanas de até 48 horas e turnos de 12 horas. Por certo tempo, os trabalhadores podem ultrapassar 35 horas semanais sem direito a hora extra ou folgas.
- 2) **Mudanças Sindicais:** Empresas podem negociar seus próprios acordos com os funcionários, à margem dos convênios coletivos acertados com sindicatos. Entretanto, esses acordos devem ser negociados também com representantes sindicais.
- 3) **Direito de se desligar:** As empresas com mais de 50 funcionários devem detalhar as horas em que os empregados podem se desconectar de aparelhos eletrônicos, como laptops e smartphones.
- 4) **Mais facilidade para demitir:** O governo deseja que negócios com menos de 300 funcionários tenham mais liberdade para despedir em casos de dificuldades financeiras. A expectativa é a de que os empresários percam o medo de contratar. A proposta visa, ainda, a diminuir a diferença entre empregados com contratos seguros e aqueles cujo acordo é de curto prazo e oferece pouca segurança.
- 5) **Ajuda aos Jovens:** O governo dará uma bolsa mensal de € 461,00 (R\$ 1.823,00) aos jovens que não tiverem emprego ou renda, não estudem e não façam cursos profissionalizantes, e tentará ajudá-los a conseguir um trabalho fixo⁵⁹.

É possível notar, a partir dos pontos elencados, que, tanto a reforma no Brasil quanto a francesa trouxeram prejuízos aos trabalhadores. Na França, a jornada de trabalho 35 horas semanais, agora, abre a possibilidade de ser estendida para até 48 horas semanais, alcançando, com isso, o cômputo de 12 horas diárias, entretanto, sem a remuneração das horas extras devidas ao obreiro, uma vez que se convencionaria tratar de casos excepcionais. Embora, aparentemente, distinto, este é um conteúdo que aproxima demasiadamente a legislação francesa da brasileira no que tange a jornada 12X36.

Quanto a este aumento na jornada de trabalho, o legislador brasileiro e o francês esqueceram-se de garantir o mínimo existencial a estes trabalhadores que laboram em horas extraordinárias.

⁵⁹ O GLOBO. **Cinco pontos polêmicos da reforma trabalhista na França.** Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/cinco-pontos-polemicos-da-reforma-trabalhista-na-franca-19322137>>. Acesso em: 06 jan. 2018.

Por óbvio que, para o empresariado, esta espécie de jornada é excelente, visto que, ao passo que aumenta a carga horária, eleva igualmente a produtividade, sem a necessidade de arcar com custos trabalhistas adicionais, pois a nova lei os isenta disso, inclusive, proibindo o pagamento das horas que ultrapassem a jornada prevista de 35 horas semanais.

Será permitida a jornada em um único dia de até 12 horas, seguida de descanso de 36 horas, para todas as categorias, desde que haja acordo entre o empregador e o funcionário; o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha, pelo menos, 30 minutos em jornadas superiores a 6 horas.

Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas, prêmios, ajuda de custo como auxílio-alimentação, diárias para viagem e abonos são desonerados de integrar os salários e, em consequência, não incidirão sobre o cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários, como FGTS e INSS.

O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e funcionários sem necessidade de homologação tampouco registro em contrato, podendo ser mudado constantemente, para quem recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 11.062,62).

Caso as gestantes e lactantes não apresentem atestado médico, emitido por profissional de sua confiança, recomendando o afastamento delas durante a gestação ou lactação, poderão trabalhar em atividades de grau mínimo e médio de insalubridade.

Os sindicatos e as empresas poderão estabelecer os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como a permanência ou supressão dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. Assim, novas tratativas deverão ser elaboradas, visto que as convenções ou acordos anteriores deixam de ter validade imediatamente.

Logo, difícil não crer que, em diversos de seus itens, ambas as reformas trabalhistas não se assumiram ao lado da classe empresária, revelando-se comumente capitaneada pelo falso juízo de que os ajustes propostos seriam grandes progressos para as legislações trabalhistas.

Outra alteração legislativa conduzida por essas reformas foi o negociado em sobreposição ao legislado. Na França e no Brasil, sai de cena o representante de quaisquer dos sindicatos para auxiliar nas homologações, figura que, anteriormente, era tida como a maior segurança jurídica dos obreiros.

Com isso, doravante, poderão ser realizadas rescisões contratuais entre as partes, restando ao hipossuficiente da relação empregatícia, no caso, o trabalhador, quase seguramente, prejuízos na rescisão contratual, visto que, sem a assistência sindical, a grande maioria é composta por pessoas leigas, as quais, quase sempre, sequer estarão aptas a distinguir eventuais descontos indevidos ou, mesmo, a pura e simples omissão de pagamento de verbas rescisórias.

No direito trabalhista brasileiro, não era categorizado o trabalhador na modalidade *home office*, apesar de já existir esse tipo de trabalho; com a atual reforma, no entanto existia uma regulamentação feita pelo governo Dilma, através da Lei n 12.551/11, que alterou o artigo 6 da lei (16/12/11), essa atividade foi melhor regulamentada. Apesar disso, não consta muito claro como esse mister se dará no tocante ao controle das atividades do funcionário. Já na França, com a reforma, ficou estabelecido que empresas com mais de 50 funcionários serão obrigadas a detalhar a jornada de trabalho dos funcionários, especificando os intervalos e os momentos em que o empregado poderá se desligar dos aparelhos que o conectam à atividade exercida.

Outro quesito de grande polêmica na legislação brasileira refere-se à facilidade para demitir empregados. Assim a empresa com mais de 300 empregados poderá contratar e demitir com maior facilidade, principalmente, quanto a dificuldades financeiras, crises econômicas. O problema, nesse sentido, é que não há muita transparência de como isso se dará quais os requisitos que deverão ser cumpridos e quais as garantias que os trabalhadores terão.

Não obstante, arrefecendo a questão, um ponto positivo na reforma francesa encontra-se na criação de uma bolsa de auxílio para jovens em situação de vulnerabilidade, que não estejam empregados e/ou sem perspectiva de trabalho. O governo francês os auxiliará com o valor de R\$ 1.843,00 (€ 461,00) para que possam se preparar com um curso profissionalizante e entrar no mercado de trabalho já com uma especialização.

Apesar dos cortes propostos pela reforma trabalhista de Macron, há, igualmente, melhorias no texto; por exemplo, a indenização por demissão pode subir de 20% para 25% do salário por ano

trabalhado na empresa. Notabilize-se que essa concessão é resultado de dezenas de reuniões nos últimos meses entre governo e forças sindicais⁶⁰.

Seguindo o comparativo, é, sobretudo, interessante assinalar as semelhanças, ou seja, como a reforma trabalhista francesa se deu a par e passo com a reforma trabalhista brasileira. A estratégia escolhida foi bastante parecida.

Em um primeiro momento, o presidente Emmanuel Macron lançou a proposta inicial e verificou suas anotações mais polêmicas. Pondere-se que a primeira proposta enfrentou bastante resistência:

Muitas das novidades apresentadas pelo governo foram recebidas com revolta pelos grupos sindicais do país. A Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), união mais antiga do país, logo convocou manifestações para lutar contra a “precarização das condições de trabalho”. Setembro foi marcado por dois protestos, que levaram às ruas respectivamente 223.000 e 132.000 pessoas. No mês seguinte, quando os detalhes da reforma foram publicados no Jornal Oficial, a união sindical Solidaires se uniu ao movimento, resultando em um novo protesto que reuniu 25.000 pessoas em Paris. (BEER. 2017)

É importante abalizar, também, que a reforma trabalhista francesa foi encetada ainda durante o governo do antecessor François Hollande, de quem Macron era primeiro ministro e que, naquela época, já enfrentava grandes manifestações contrárias às mudanças.

Como reação à rejeição pública, o governo começou a reescrever as partes mais polêmicas da lei. Quando o texto seguiu para a Assembleia Nacional, mais de 7.000 emendas foram sugeridas pelos parlamentares, das quais 4.857 foram analisadas – quase o mesmo número da aprovação do casamento gay no país, caso que ficou conhecido como exemplo de obstrução parlamentar. No senado, o texto foi mais uma vez reescrito, com a adoção de 157 novas modificações. Enfim a versão final da lei foi adotada em 20 de julho, o que não impediu os sindicalistas de continuar protestando até setembro. Nos trancos e barrancos, o caso se estendeu por quase sete meses (210 dias).

⁶⁰ BERCITO, Diogo. **Folha de São Paulo**. *Macron apresenta reforma que flexibiliza lei trabalhista francesa*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/08/1914643-macron-apresenta-reforma-que-flexibiliza-lei-trabalhista-francesa.shtml>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

Enquanto primeiro ministro do antigo governo, Macron pode acompanhar todo o processo envolvendo a reforma, bem como todas as primeiras repercussões advindas das propostas. Assim, ele tomou a precaução de definir, com maior critério, o período em que colocaria sua proposta em votação: o verão, o período de férias escolares em que quase 60% dos franceses viajam de acordo com levantamento do Instituto Ipsos. Ou seja, a maioria dos franceses estaria em férias e, teoricamente, não pouco inteirada de tais mudanças na legislação trabalhista.

Outra estratégia seria o governo recorrer ao parágrafo 3 do artigo 49 da Constituição francesa, o qual permite ao conselho de ministros adotarem uma lei sem precisar passar antes pelo parlamento. Em tese, essa deveria ser uma medida de exceção utilizada apenas em casos de urgência. No entanto, desde 1958, a brecha já foi usada 85 vezes.

No direito francês, existe uma regra chamada de “ordenanças” que, se acionada, o poder legislativo concede ao poder executiva a autorização para a criação de novas leis, porém por período determinado.

Assim como no Brasil, um dos maiores problemas registrados corresponde à regulamentação dos contratos de duração limitada, pois existe a preocupação de que os empregadores optem por contratos desse tipo, o que enfraquece o poder de compra do trabalhador, bem como, obviamente, precariza as condições de trabalho. Outro item é o enfraquecimento dos sindicatos, mesmo que, em algumas situações, seja necessária a presença de representantes sindicais.

A maior briga com os sindicatos é que as empresas contratem funcionários apenas com contratos de duração limitada (chamados de CDD). Existem regras para evitar que isso aconteça: o CDD só pode ser renovado uma vez e deve ter duração máxima total de 18 meses. Além disso, no fim de um contrato temporário, o empregador deve pagar ao empregado uma “indenização pela precariedade” que corresponde a 10% do seu salário bruto. Com a reforma, contudo, quem passará a definir as condições dos contratos temporários são as categorias. Os contratos temporários também eram autorizados para projetos específicos na área de construção, e a proposta é que essa permissão seja estendida a outros setores também.

Por fim, os sindicatos, tal como no Brasil, brigam por sua própria sobrevivência. Poucos países são tão camaradas com sindicatos como a França. As grandes empresas antes deviam contar com quatro representantes: o delegado sindical, o delegado do pessoal, o comitê de empresa e

o comitê de higiene, segurança e condições de trabalho. A reforma vai fusionar os três últimos postos. Nas pequenas e médias empresas, onde não é preciso haver delegados sindicais, se antes era necessário obedecer aos acordos de categoria, agora tudo pode ser resolvido em negociações internas. As alterações nas legislações repercutem das mais variadas formas e de acordo com as necessidades de cada país.

Em 2016, a França deu um importante passo para adaptar as relações do trabalho aos contornos da economia moderna ao atrair para o âmbito das empresas a negociação entre empregados e empregadores. A reforma francesa abriu a possibilidade de as partes acertarem acordos que julgassem mais compensadores para si, mesmo que estabelecessem condições diferentes das pautadas pelo Código do Trabalho (PLEYERS, 2017, p. 34).

Assim, se as empresas optarem pela adoção de uma jornada de trabalho acima do estabelecido em lei (35 horas por semana), cabe a elas convencer seus empregados e pagar as horas extraordinárias. Quanto aos empregados, incumbe-lhes avaliar a proposta e, em sendo atraente, propor o valor da hora extra (não inferior a 10% da hora normal). Havendo acordo, a jornada é alterada; não havendo acordo, fica como está na lei. Dessa forma, empregados e empregadores exercitam a liberdade de fazer o que mais lhes convém (PLEYERS, 2017, p. 45).

O texto da reforma trabalhista, considerado muito liberal pelos sindicatos de trabalhadores e estudantes, já foi emendado antes mesmo do debate no parlamento. Embora alguns sindicatos reformistas tenham aceitado emendas, outros, mais radicais, pediram a retirada do projeto, convocando greves e manifestações em todo o país.

Ocorre que a negociação proposta pela reforma, realmente, é eficaz para ambas as partes da relação empregatícia, conforme mencionado; caso o trabalhador sentir-se prejudicado, poderá hesitar e comunicar ao seu empregador. Essa possibilidade não há no Brasil, onde os empregados, que somente contam com sua força de trabalho, são obrigados a submeterem-se às ordens e negociações da classe dominante, para garantia de emprego, isto é, não decorrendo do poder de escolha como no país europeu.

2. REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

A Lei nº 13.467/17, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, com o argumento de modernizar o Direito do Trabalho, conforme afirmam os defensores do seu texto. Todavia, fica a necessária indagação: será que a sua aprovação é decorrente destas “boas intenções” ou sabia-se que resultaria em retrocesso social e, conseqüentemente, na precarização das relações trabalhistas vigentes no país?

Nesse diapasão, Vólia Bomfim Cassar analisa que “[...] a reforma trabalhista é uma imposição do governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou numa radical alteração da CLT, consubstanciada na Lei nº 13.467/17” (CASSAR, 2017, p. 213).

Ademais, para que uma reforma trabalhista devesse acontecer, as concepções de todos os interlocutores têm de ser consideradas, visto que a democracia não deve restringir-se ao plano da organização dos poderes do Estado, penetrando, também, no âmago da regulação das relações laborais (GOMES, 2001, p. 29).

Desde o início dos anos 90, no Brasil, durante os governos de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva, surgiram discussões a respeito da necessidade de reformas trabalhista e sindical para “flexibilização” do trabalho.

Ainda antes desse período, houve conquistas parciais nas relações coletivas do trabalho, que, mediante a Constituição Cidadã, facultou enfatizar a negociação coletiva consagrada pela autonomia sindical, remetendo à moderna e adequada regulação ao direito de greve. Do mesmo modo, o direito individual trabalhista obteve avanços em relação aos contratos entre as partes, acompanhando, o desenvolvimento social (DELGADO, 2014, p. 53).

Estatisticamente, o Brasil conglomerava 16 milhões de analfabetos com igual impetuosidade com que se apresenta na condição de nação revolucionária, exportando aviões a jato. Em outras palavras, ao mesmo tempo em que existem, neste contraditório país, especialistas brilhantes que aperfeiçoam o sequenciamento do genoma humano, sua força de trabalho ainda mantém, em média, apenas seis anos de (má) escolaridade.

Endossando o tema sobre educação e crescimento econômico, Claudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 168) afirmam que, o analfabetismo é um problema social e econômico grave, afetando a produtividade, as habilidades, o empreendedorismo, a capacidade de inovação, mas também a saúde e a capacidade de crescimento econômico de um povo. Melhorar a educação (de crianças, adolescentes e adultos) significa riqueza, combate à pobreza e maior possibilidade de desenvolvimento (BEER. 2017).

De acordo com o PNAD, em 2012, os analfabetos brasileiros com 15 anos ou mais de idade somavam 13,2 milhões de habitantes, sendo a expressiva maioria residente no Nordeste do país (7,1 milhões de pessoas) ⁶¹. Sobre o tema, ainda, ressalte-se digna de nota a passagem que consta do relatório da UNESCO: “A educação precisa equipar os mais vulneráveis com as habilidades que eles precisam para obter trabalho que lhes permita levar uma vida digna”⁶².

Ao mesmo tempo em que se busca fazer uma reforma sindical para as grandes empresas, afigura-se ignorar que 95% dos produtores nacionais são micro e pequenos empresários. Ao lado de uma legislação trabalhista detalhada e rebuscada, oblitera-se que 60% dos brasileiros que trabalham estão nas trevas da informalidade da desproteção (DELGADO, 2014, p. 46).

Assim, em uma banda, estão as organizações empresariais, que, basicamente, gostariam de viver em um mundo com muito pouca ou sem regulamentação alguma, julgando que, dessa forma, poderiam competir melhor. Já em outro flanco, agrupa-se a minoria dos trabalhadores, que, por sua vez, buscam ampliar a regulamentação para aumentar a sua proteção no mercado de trabalho (FELICIANO, 2017, p. 15).

Do ponto de vista prático e teórico, ambas as posições seriam extremistas e insustentáveis, entretanto é notório que, para evitar o aviltamento dos salários e a precarização das condições do trabalho, as atividades laborais precisam ser reguladas, haja vista que todo país possui algum tipo de regulamentação da atividade laboral.

Para isso, sem muito alarde, desde início do segundo semestre de 2017, o governo brasileiro anunciou a possibilidade da reforma laboral. Então, o empresariado unido à Confederação

⁶¹ VEJA PORTAL BRASIL. **PNAD 2012: cai o percentual de pessoas sem instrução**. Disponível em: <www.brasil.gov.br/educacao/2013/09/Pnad-2012-cai-o-percentual-de-pessoas-sem-instrucao>. Acesso em: 10 jan. 2018.

⁶² UNESCO, **Relatório de monitoramento global de educação para todos, 2013**. Disponível em: <www.efareport.unesco.org>. Acesso em: 07 jan. 2018.

Nacional da Indústria (CNI) concentrou-se alertas para a aprovação pelo Congresso Nacional ao conjunto de medidas elaboradas com o objetivo de precarizar as relações trabalhistas; dispositivos esses que, em linhas gerais e em sua grande maioria, favoreceram, exclusivamente, os empregadores, prejudicando, em efeito, a classe trabalhadora (FELICIANO, 2017, p. 22).

A partir desta nova norma, os patrões pagarão salários mais baixos, bem como poderão impor aos seus empregados suas jornadas de trabalho. Sem contar que qualquer setor da economia, isto é, todos os postos de trabalho poderão/serão terceirizados, tendo em vista o baixo custo destes trabalhadores e, até mesmo, no caso de trabalhadoras gestantes ou lactantes, em nada impedirão que laborem em condições insalubres (DE LIMA, 2017, p. 24).

Tais mudanças correspondem aos ideais somente de uma das partes da relação empregatícia, o empresariado, emanando prejuízos visíveis aos trabalhadores, em temas reconhecidos pela própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, por sua vez, não se omitiu ao denunciar a mudança da legislação trabalhista, pois esta descumprir as convenções internacionais de número 98 (negociação coletiva) 151 (servidores públicos) e as convenções 154 e 155 (segurança e saúde dos trabalhadores). Para a OIT, os Estados membros têm a obrigação de cumprir e garantir os acordos ratificados e não os desrespeitar (DE LIMA, 2017, p. 34).

Sendo assim, na realidade, neste momento, não há que se falar em reforma e, sim, em “deforma” dos princípios basilares do Direito do Trabalho, especialmente o princípio *in dubio pro operário*, cuja finalidade intrínseca é proteger a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Por outro lado, o Princípio da Norma mais favorável, foi aviltado.

As duas maiores centrais sindicais do Brasil, Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, foram contra as mudanças e afirmaram que o projeto da reforma trabalhista “é delirante”, considerando-se que as “flexibilizações” nas relações de trabalho sugeridas somente servirão para precarizar ainda mais o trabalho; que, na prática, para o momento, necessita-se, isso sim, é de mais empregos e de qualidade (FELICIANO, 2017, p. 50).

Existem os defensores das alterações promovidas pela reforma trabalhista, representados pela classe empresária, que argumentam ter sido dado vasto poder de negociação aos empregados,

inclusive equiparados aos de seus patrões, uma vez que, a partir de agora, os acordos e as convenções coletivas serão colocados acima da lei.

Verdade seja dita, pelo contrário, em atenção ao princípio trabalhista da primazia da realidade, o que, certamente, ocorrerá será a submissão dos empregados às imposições do empregador para garantia de emprego, dado que a classe trabalhadora somente conta com a força de trabalho e a fila do desemprego no Brasil cresce dia a dia.

Parafraseando Vólia Bomfim Cassar, a reforma trabalhista desconstrói o Direito do trabalho tal qual era conhecido, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, enfatiza a livre autonomia da vontade do empregado, prestigia o negociado coletivamente sobre o legislado – para reduzir direitos trabalhistas –, valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho (CASSAR, 2017, p. 217).

Nesse particular, entre as alterações acarretadas pela reforma trabalhista, consignam-se algumas delas:

- 1) **Contrato Intermitente** é extremamente prejudicial ao trabalhador, não garantindo uma estabilidade econômica; como não possui uma garantia de jornada mínima de trabalho, não assegura o recebimento de um salário mínimo. A insegurança e o sofrimento potencializam as causas de doenças psicossomáticas e a prática de assédio moral nas empresas, resultando lesionadas, e em segundo plano, a vida e a dignidade do trabalhador.
- 2) **Arbitragem** aos contratos individuais trabalhistas dos empregados que recebem o dobro do maior benefício da previdência social, ou seja, R\$ 11.062,62; nesse caso, o recurso da arbitragem poderá ser usado para solucionar conflitos entre os empregadores e os funcionários. Para tanto, nomeia-se um terceiro imparcial para proferir um laudo arbitral, com a mesma eficácia jurídica de uma sentença judicial, em que julgará a controvérsia, arbitrando uma sentença condenatória ou absolutória.
- 3) **Quitação anual** prevista pelo novo artigo 507-B da CLT; essa é uma nova função atribuída ao sindicato, com o intuito de bloquear as demandas, para que não cheguem à justiça do trabalho e façam do sindicato mero carimbador da pretensa quitação.
- 4) **Custas Processuais** os trabalhadores deverão pagar custas processuais e honorários sucumbenciais, além de perícia médica quando essa for julgada improcedente, mesmo que beneficiários da gratuidade processual.

5) **Negociado sobrepor ao legislado** convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre a legislação em pontos como jornada de trabalho, intervalo, plano de carreira, *home office*, licença maternidade e paternidade, trabalho intermitente e remuneração por produtividade ressaltando-se, basicamente o art. 7 da Constituição Federal.

O contrato de trabalho intermitente, no Brasil, novidade conduzida pela Lei nº 13.467/2017, está previsto no § 3, do art. 443, da CLT. Nos países que adotam este modelo, o contexto social, econômico e trabalhista é completamente diferente da realidade brasileira, a começar pelo valor dos salários que ganham e da importância que os sindicatos exercem na contratação.

Na França, o *Contrat de Travail Intermittent* somente pode ser estabelecido por Convenção Coletiva, jamais sendo convencionado definitivamente; isto é, o contrato intermitente apenas pode ser permitido de forma temporária, provisória. Os franceses foram muito cautelosos com relação à suposta flexibilização dos direitos trabalhistas. A Lei nº 504/2003 previu um período experimental da modalidade, até como forma de verificar a segurança no emprego. Há, também, um número mínimo de horas para garantir a renda.

Ademais, existem quatro setores em que o trabalho intermitente é permitido; são eles: ritmo escolar; turismo; espetáculo ao vivo e gravado; e trabalho sazonal.

Portanto, como se vê, muito diferente do praticado no Brasil, país em que, acrescido aos tópicos já delineado na sua atual legislação trabalhista, um dos grandes problemas vislumbrados repousa, pontualmente, ao salário mínimo mensal. Uma vez recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, esse empregado poderá não receber o valor mínimo fixado nacionalmente. Por consequência, a contribuição para o INSS estará comprometida e, caso queira que aquele mês conte para fins previdenciários, deverá, pois, arcar com a diferença residual.

2.1 REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: LESÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

A análise dos direitos da personalidade é de substancial relevância, pois estão, umbilicalmente, ligados à dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Resgatando o tema, os direitos da personalidade têm por objetivo assegurar a dignidade da pessoa humana e são direitos subjetivos de ordem física, psíquica e moral. A Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X), o Código Civil (art. 11 a 21) e a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 223-A e ss.)⁶³ elencam um rol exemplificativo dos direitos da personalidade; dentre eles: direito à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e outros mais. E a personalidade, aliás, Fernanda Borghetti Cantalli é categórica: “A personalidade não é um direito, é um valor”.

Adriano de Cupis pondera: “O ordenamento jurídico é, pois, árbitro na atribuição da personalidade”. E prossegue: “A personalidade, se não se identifica com os direitos e com as obrigações jurídicas, constitui a precondição deles, ou seja, o seu fundamento e pressuposto”.

A Constituição Federal, em seu art. 170, certifica que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado como princípios [...] VI – a defesa do meio ambiente. (BRASIL, 1988)

Celso Antônio Pacheco Fiorillo e Christiany Pegorari Conte (2013, p. 38) também se posicionam, expressando semelhante raciocínio, ao afirmarem que o direito à dignidade, como princípio constitucional, impõe a defesa da integridade física e espiritual do homem enquanto dimensão inalienável da sua individualidade, pelo livre desenvolvimento da personalidade.

Analogamente, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 183) assinalam que o homem não deve ser protegido somente em seu patrimônio, mas sim, principalmente, em sua essência.

Tratam-se, portanto, de direitos fundados na dignidade humana, a respeito dos quais assevera Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2012, p. 33), que deve ser estabelecida como “pisso” de política de desenvolvimento, além de projetar e assegurar todos os demais direitos na sociedade previstos na Constituição Federal.

⁶³ Art. 223-C: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Em consonância, Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 47) sublinham que, o objetivo da determinação de normas de direitos humanos no ambiente de trabalho é justamente para manter a ideia de que o homem não é feito para o trabalho e sim o contrário, o trabalhador tem o direito de ser tratado com dignidade e não como um objeto de produção. Deve-se buscar uma forma de segurança para o trabalhador no ambiente laboral quanto às diversas maneiras existentes neste local de degradação de sua sadia qualidade de vida, tanto no aspecto físico como psíquico.

Os direitos absolutamente indisponíveis não podem ser transacionados sequer por negociação sindical coletiva e, tampouco, por acordo individual. Tais parcelas estão protegidas pelo interesse público, por fundarem, conforme expõe Maurício Godinho Delgado, patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não permite ser diluído em nenhum de seus setores, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho. Ainda, dilatando a reflexão com o mesmo autor (2013, p. 38), o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor das sociedades, o Direito e do Estado contemporâneo está na pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual.

Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 170), porém, observa que, no campo da saúde e do meio ambiente do trabalho, a fraseologia, os discursos e a propaganda escondem práticas de intensificação do trabalho, condições de labor comprometidas pela insalubridade, penosidade e periculosidade, acidentes e enfermidades laborais.

A interpretação do direito do trabalho deve levar em consideração os direitos constitucionais. O direito do trabalho não deve jamais ser interpretado isoladamente; antes, sempre, de maneira conjunta com a Constituição Federal, de modo que a sua presença venha a complementar o ordenamento jurídico vigente para a plena proteção do trabalhador. Até porque existem princípios do Direito do Trabalho, cujo fundamento está na Constituição, como por exemplo, o da norma mais favorável, no “caput” do art. 7 da CF/88.

Atentando-se para as reformas trabalhistas no Brasil e na França, a impressão que perdura é a de que a dignidade do ser humano está sendo negociada e que o trabalhador passa a ser visto, apenas e simplesmente, como uma mercadoria.

Sobre isso, a propósito, Ana Paula Pellegrina Lockmann (2015, p. 30) considera a limitação da jornada laboral constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, visando a preservar a higidez física e psíquica do trabalhador.

A reforma trabalhista, com a implantação do negociado se sobrepõe ao legislado, além de andar na contramão, em termos de garantias fundamentais, fere de morte os direitos da personalidade, porque não resguarda a integridade física do empregado, causando-lhe a fadiga, seja por conta de jornadas excessivas de 12 horas (ou mais) seja pela redução e/ou supressão dos intervalos para descanso.

Quanto ao trabalho intermitente, durante os dias em que o empregado estiver livre, caso alguém o contrate, prestar serviço para outros empregadores, afinal a lei já prevê sua utilização por vários “contratantes”, aumentando o subemprego e a redução dos empregados fixos e com plenos direitos, quando se tem seu labor contínuo na qualidade de empregado.

Com relação à quitação anual, certamente, a maioria dos trabalhadores, após o termo de eficácia das parcelas trabalhadas, abrirão mão de seu mínimo existencial, negociando seus direitos da personalidade para garantia de seus empregos e sustento próprio e de seus familiares.

Por fim, acredita-se que, em diversos de seus dispositivos, a Lei nº 13.467/17 tenta conferir aos trabalhadores uma condição de subclasse, como na delimitação dos direitos de personalidade, tanto no acesso à justiça quanto na supressão da gratuidade processual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação de trabalho faz parte da vida das pessoas, que dedicam suas horas mais úteis ao labor.

Inicialmente este estudo verteu-se a considerar a reforma trabalhista na França, onde houve supressão de direitos, mas, também, contou com a implantação de pontos positivos, como o acréscimo na indenização por demissão de 20 para 25% do salário por ano trabalhado na empresa, bem como com a ajuda aos jovens para ingresso em curso profissionalizante e, posterior, incorporação ao mercado de trabalho.

As reformas trabalhistas aconteceram mundo afora; no entanto, ao traçar um paralelo entre Brasil e França, constata-se que o Brasil sequer mantém a garantia de emprego, no que se diferencia na maioria dos países da União Europeia. Por seu turno, a França, de fato, utiliza o poder de negociação atribuído às partes, dando-lhes autonomia para que decidam em benefício de si próprias. Para isso, não exclui a lei laboral vigente no país, como fez o Brasil, que acomodou dispositivos prejudiciais aos trabalhadores, bem como impossibilidades de negociações por parte dos empregados, que se prostram submissos aos patrões, devido à dependência da garantia de emprego.

Nesse contexto, analisou-se que a prática das reformas estudadas colocou os trabalhadores em situações extremas, sobretudo com salários baixos e com longas jornadas de trabalho. Não há como desprezar a perspectiva de uma visível manobra para retiradas de direitos trabalhistas, objetivando maiores lucros para grandes empresas.

As alterações mexem em pontos como jornada, remuneração, além de implantar e regulamentar novas modalidades de trabalho, como o trabalho intermitente (por período trabalhado). As reformas englobam, ainda, mudanças nos processos trabalhistas e no papel dos sindicatos, tornando mais rigoroso o questionamento de direitos trabalhistas na Justiça e retirando direitos conquistados.

A homologação da rescisão de contrato de trabalho poderá ser feita na empresa, acabando com a imprescindibilidade de ocorrer nos sindicatos ou nas Superintendências Regionais do Trabalho.

Os direitos da personalidade dos trabalhadores são afetados, sobretudo no que tange à sua dignidade. Destarte, houve descaso no trato à saúde e proteção do trabalhador, tendo sido refutados, por completo, aspectos de ordem biológica, como, por exemplo, a fadiga, diante dos efeitos do trabalho no organismo humano.

Conclui-se, ainda, que todo trabalhador deve ter sua dignidade humana respeitada durante o contrato de trabalho e, portanto, os seus direitos da personalidade. O empregado constrói sua identidade no meio ambiente laboral e ela deve ser preservada: eis o princípio basilar da legislação trabalhista “deformado” na recente e suposta “reforma”.

REFERÊNCIAS

- ANCEL, Marc. **Utilidades e Métodos do Direito Comparado**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1980.
- BARROS JUNIOR, C. M. *Passado, presente e futuro do Direito do Trabalho*. **Revista de Direito do Trabalho** (São Paulo), Editora Revista dos Tribunais, v. 29, n. 110, p. 30-45, 2003.
- BARROS JUNIOR, C. M. *O futuro do direito do trabalho*. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho, v. 66, n. 05, p. 524-529, 2002.
- BEER, Raquel. **Revista Exame Economia online**, *Ao contrário do Brasil, França pode barrar reforma trabalhista*, 18 nov. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/ao-contrario-do-brasil-franca-pode-barrar-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 06 jan. 2018.
- BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 nov. 2017.
- BRASIL ECONÔMICO. **Trabalho intermitente: Receita divulga regras sobre contribuição ao INSS**, 27 nov. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-11-27/rt-trabalho-intermitente.html>><<http://economia.ig.com.br/2017-11-27/rt-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em: 02 dez. 2017.
- CANTALI, Fernanda Borghetti. *Direitos da personalidade: disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro. Lisboa: Livraria Moraes, 1961.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 203-218.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *O papel da Justiça do Trabalho no Brasil*. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; COSTA, Mila Batista Leite Corrêa da; ANDRADE, Oyama Karyna Barbosa (Coord.). **Justiça do século XXI**. São Paulo: LTr, 2014.
- DE LIMA, Francisco Meton Marques; DE LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques. **Reforma Trabalhista: Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017.
- ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Brasil é o 5º país com empreendedores “mais determinados”**, 09 jan. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/01/brasil-e-o-5-pais-com-empresarios-mais-determinados.html>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. *Reforma Trabalhista: Visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. *A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

LAPORTA, Taís. **G1 Economia – Negócios**. *Sindicatos processam McDonald's por descumprir leis trabalhistas*, 24 fev. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2015/02/sindicatos-processam-mcdonalds-por-descumprir-leis-trabalhistas.html>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

MARQUES, Claudia Lima e MIRAGEM, Bruno. *O novo Direito Privado e a Proteção dos Vulneráveis*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

O GLOBO. **Cinco pontos polêmicos da reforma trabalhista na França**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/cinco-pontos-polemicos-da-reforma-trabalhista-na-franca-19322137>>. Acesso em: 06 jan. 2018.

PLEYERS, Geoffrey. *A França luta em noites despertas*. Tradução de Antônio Martins e Inês Castilho. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/outras-palavras/a-franca-luta-em-noites-despertas>>. Acesso em: 22 jan. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia da dignidade humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in) digna*. O meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2014.

UNESCO. *Relatório de Monitoramento Global de Educação Para Todos, 2013*. Disponível em: <www.efareport.unesco.org>. Acesso em: 15 jan. 2018.

VEJA PORTAL BRASIL. **PNAD 2012: cai o percentual de pessoas sem instrução**. Disponível em: <www.brasil.gov.br/educação/2013/09/Pnad-2012-cai-o-percentual-de-pessoas-sem-instrucao>. Acesso em: 10 jan. 2018.