

REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRAE SUAS CONSEQUÊNCIASNA ATUALIDADE

BRAZILIAN LABOR REFORM AND THEIR CONSEQUENCES NOWADAYS

Carolina Pavan Fernandes¹

Gabriel Souza Guilherme²

Juvêncio Borges Silva³

RESUMO

O presente trabalho, de caráter qualitativo, tem o objetivo de analisar a reforma trabalhista e suas consequências ao longo prazo, tanto para os empregados quanto para os empregadores. Assim, inicia-se com um breve histórico sobre a origem do trabalho e seu desenvolver no Brasil, até acontecer a reforma trabalhista. Após isso, trouxemos uma comparação dos encargos trabalhistas com outros países. Concluímos, que o empregado não possui autonomia para negociar individualmente perante contratos coletivos, bem como a inclusão da subordinação nos contratos de trabalho intermitentes, portanto, a reforma tem o objetivo de maximizar dos lucros e não tem sido efetiva na geração de, portanto a reforma expressa conflito de ideias entre empregador e empregado.

Palavras-chave: Reforma. Trabalho. Comparação.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. Email:

carolinepavanfernandes@gmail.com

² Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. Email: adv.gabrielsousa@gmail.com

³ Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Doutor pela Unesp. Mestre pela Unicamp. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca. Licenciado em Ciências Sociais pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. Email: jsilva@unaerp.br

ABSTRACT

This qualitative study aims to analyze labor reform and its long-term consequences for both employees and employers. Thus, it begins with a brief history about the origin of work and its development in Brazil, until the labor reform happens. After that, we brought a comparison of labor charges with other countries. We conclude that the employee does not have the autonomy to negotiate individually under collective agreements, as well as the inclusion of subordination in intermittent employment contracts, therefore, the reform has the objective of maximizing profits and has not been effective in generating, therefore, retirement. expresses conflict of ideas between employer and employee.

Keywords: Reform. Labor. Comparison.

1. RELATO HISTÓRICO

Trabalho sempre esteve ligado ao homem, desde os tempos antigos o homem buscou maneiras de ter suas necessidades satisfeitas, desde as mais básicas até as mais complexas, por alguma forma de trabalho, de tal sorte pode se dizer que o trabalho é tão antigo quanto o homem.

Ainda no que tange a antiguidade, houve um tempo em que o trabalho era tido como castigo, ou até mesmo sinônimo de dor e sofrimento, e que as pessoas mais abastadas procuravam manter distância, como exemplo cita-se o período da servidão e da escravidão, período no qual sequer se sonhava com Direitos do Trabalhador.

Nos tempos de escravidão não existiam cuidados com quem prestava o serviço pois a relação existente era unicamente a do senhor e a do escravo, que era considerado apenas um objeto, nessa época não existia o ideal de o trabalho trouxesse dignidade ao homem, já no período do feudalismo, em que reinava a servidão, havia uma espécie de troca em que os senhores feudais garantiam a segurança a seus servidores, porém eles não eram livres para fazer o que quisessem e nem podiam possuir suas próprias propriedades, pois tudo pertencia ao senhor feudal, os servidores

tinham ainda a obrigação de cultivar nas as terras do feudo e entregar parte da produção para o seu senhor, caso contrário não poderiam permanecer naquele feudo.

Tal cenário sofreu uma mudança quando no início da idade média deixou-se de tratar o servo como “coisa” reconhecendo-lhe alguns direitos mesmos que ínfimos e poucos sendo que até mesmo para casar, servo teria que solicita ao senhor feudal.

Avançando mais um pouco na história, ainda na Idade Média chegam-se as corporações de ofício, que se caracterizavam por grupos de trabalhadores que em sua maioria eram artesãos e visava regulamentar as atividades daquela classe bem como resguardar seus interesses, as corporações eram hierarquizadas e divididas em mestres, companheiros e aprendizes, mesmo com o caráter um tanto quanto protecionista as classes, ainda ocorriam muitos abusos por parte dos mestres o que ocasionava desconforto e gerava revoltos nos demais membros das corporações, dificilmente os companheiros alcançariam a grau de mestres.

Futuramente durante a Revolução Francesa e a “Lei *Chapelier*” levou ao fim das corporações de ofício, pois estas não estavam de acordo com ideal liberal da época, onde o Estado para a autora Vólia Bonfim Cassar esta lei:

“extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.”

Mais adiante no século XVIII com o advento do trabalho remunerado e uma sociedade mais industrial e mecanizada, começa a substituição da mão de obra humana pelas máquinas, neste momento e na Revolução industrial nasce o trabalho assalariado e como consequência uma nova visão de desenvolvimento, direito e trabalho, o mercado é quem conduz a economia o desenvolvimento, sendo que o Estado deveria abster-se de tais relações a menos que houvesse risco ou danos a liberdade do indivíduo.

Contudo mesmo com a industrialização os direitos do trabalhador não tinham regulamentação específica e nem proteção, devido à mínima intervenção do Estado o que acarretava em altas cargas horárias de trabalho e altos níveis de

exploração, o que começou a gerar descontentamento e revolta por parte dos trabalhadores, fazendo com que eles se unissem reivindicasse melhores condições para o trabalho e também erradicar os enormes abusos praticados pelos patrões, e assim nasce o Direito do Trabalho, em meio ao cenário econômico e político da Revolução Francesa e Industrial.

A partir de agora, após este adendo histórico, será tratada a evolução do direito do trabalho no Brasil. Abolida a escravidão no Brasil, tem se o início do liberalismo e consequentemente o Direito do Trabalho é implantado no país, acabaram as corporações de ofício, a partir do ano de 1900 houve várias leis tratando sobre o tema “Direito do Trabalho”, mas nada ainda era concreto e eficaz, apenas legislações esparsas que não regulamentavam de forma sistêmica e coordenada a matéria em questão, assim sendo com o objetivo de instituir um diploma legal que realmente fosse eficaz e regulamentasse de maneira completa as normas sobre o Direito do Trabalho é criado o Departamento Nacional do Trabalho com o decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918.

Ao final da primeira guerra mundial é criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que continha normas sobre o Direito do Trabalho, proteção aos trabalhadores, e os países signatários deveriam respeitar tais regras e segui-las integralmente, para que fossem realmente cumpridas, no ano de 1923 foi criado o CNT (Conselho Nacional do Trabalho), que tinha como função exercer a fiscalização e assegurar o cumprimento das normas da OIT, o Direito do Trabalho foi realmente institucionalizado como uma área do Direito no ano de 1930, quando houve realmente uma estrutura lógica de normas sobre o tema.

Constitucionalmente falando os direitos do trabalhador foram resguardados inicialmente pela Carta Magna de 1934, pois nela havia regras específicas para o tema o que trouxe maior segurança e força constitucional para tais normas, dentre as matérias regulamentadas estavam salário, jornada de trabalho específica, férias, entre outros, além disso instituiu a Justiça do Trabalho, porém ela ainda não integrava o Judiciário Brasileiro.

Com o advento do golpe e o início do regime ditatorial em 1937, o Congresso nacional foi fechado e a competência para legislar foi dada aos tribunais do trabalho, e diante da enorme necessidade de uma legislação eficaz e que

regulamentasse integralmente os direitos e obrigações trabalhistas, nesse período foi vedado até mesmo o direito a greve, foi ano de 1943 criou-se a CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, quando dois anos após Getúlio Vargas é deposto do cargo.

Passado o período ditatorial e com a vigência da Constituição Federal de 1946 a greve não estava mais proibida, a justiça do trabalho que até então pertencia ao poder executivo foi incluída no poder judiciário, caminhando para a década 1960 foi que houve a confirmação de vários direitos aos trabalhadores bem como o reconhecimento destes e também foi criado o FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, grandes conquistas são trabalhador.

Ocorrido o golpe militar de 1969 não houve mudanças nos direitos trabalhistas elencados na Constituição de 1967, contudo, durante esse período foi novamente proibido o exercício de greves só que dessa vez haviam especificações e a categoria que não poderia entrar em greve era a dos servidores públicos caso eles tivessem atividades consideradas de caráter essencial à sociedade.

Em 1988 foi aprovada uma nova constituição que até os dias de hoje continua vigente, nessa Carta Magna o principal objeto é o ser humano de um modo coletivo e mais protecionista aos direitos do homem, com cunho bastante social e menos egoísta ou individualista como em algumas das anteriores, adentrando especificamente aos direitos do trabalhador essa constituição elenca enormes avanços, gerando grandes possibilidades de melhoria de trabalho e de vida, tais modificações podem ser vistas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, o qual é considerado princípios fundamentais da dignidade humana, de acordo com Ivo Dantas.

2. CONFLITOS DE PRINCÍPIOS

O art. 7, 170 e 193 são considerados por vários autores, como Ivo Dantas e José Afonso da Silva, como um princípio nuclear e fundamental, pois pleno reconhecimento dos direitos sociais, como instrumento de tutela dos menos favorecidos.

Art. 170. 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, observados os seguintes princípios:

- I** - soberania nacional;
 - II** - propriedade privada;
 - III** - função social da propriedade;
 - IV** - livre concorrência;
 - V** - defesa do consumidor;
 - VI** - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)
 - VII** - redução das desigualdades regionais e sociais;
 - VIII** - busca do pleno emprego;
(Revogado)
 - IX** - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)
- Parágrafo único.** É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Assim, a interpretação desses artigos em conjunto nos remete a ideia da dignidade humana, conforto do empregado, sociedade e mercado justos e igualdade social entre as partes (empregados e empregadores) estarem acima do lucro a qualquer custo.

Como vimos o direito do trabalho desde sua origem tem suas origens visando a proteção da parte hipossuficiente, ou seja, empregados, porem isso não foi o suficiente para que a marcha liberalista e capitalista viesse de encontro no ano de 2007, no qual se aprovou a reforma trabalhista. Do mesmo modo que a reforma trabalhista foi

uma conquista para a marcha liberalista econômica, foi também, um retrocesso aos direitos trabalhistas e humanos conquistados anteriormente.

A reforma mostra um conflito de ideias, entre os empregadores que visam à maximização do lucro e os empregados, os quais são obrigados a se submeterem as condições de trabalho para sobrevivência. E assim a Constituição, muitas vezes, não cumpre seu papel essencial de defender o lado hipossuficiente, como afirma *Ana Virgínia Gomes*:

“É inquestionável que, das disposições de direitos fundamentais sociais constitucionais, podemos induzir o princípio protetor, ou seja, a presença do Estado para equilibrar uma situação materialmente desigual – a relação de trabalho – mesmo sendo esta uma relação contratual, baseada na liberdade dos indivíduos. O princípio da autonomia privada coletiva tampouco se encontra previsto expressamente em uma disposição da Constituição. Ambos, no entanto, são normas constitutivas do ordenamento jurídico. (...) Apesar de não escrito, é na própria Constituição que encontraremos a base jurídica para a consideração do princípio protetor como direito constitucional dos trabalhadores. Sendo princípio fundamental do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, torna-se razoável que a sociedade exija um nível mínimo de cidadania para todos, inclusive para o trabalhador, justificando-se a ação protetora do Estado; da mesma forma, o pluralismo político fundamenta o princípio da autonomia dos atores sociais para auto-regularem suas relações”

A partir da análise do caput do art. 7, temos o conflito entre o princípio protetor em cotejo e o princípio da autonomia privada coletiva, problematizado por Däubler. Pois o principal problema está a partir do momento que o empregado não possui as mesmas condições para negociar individualmente, perante um contrato coletivo ou plano de empresa, e assim a lei deve proteger a parte mais vulnerável, ou seja, os empregados. Um dos exemplos que podemos citar desse conflito é a **liberdade maior de negociação do contrato de trabalho e autorização para inclusão de cláusula compromissória de arbitragem que a reforma trabalhista trouxe.**

Essa mudança trouxe que todos os empregados graduados que recebem salario superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdencia social, R\$ 11 mil, podem agora, negociar o contrato de trabalho com

maior flexibilidade e preponderando os instrumentos coletivos, podendo assim, muitas vezes não terem autonomia suficiente para requererem o mínimo de benefícios e confortos que antes eram aparados pela lei.

Outro exemplo da reforma que aumentou esse conflito entre o *princípio protetor* em cotejo e o princípio da autonomia privada coletiva foi **Criação e regulamentação do trabalho intermitente, que é a prestação de serviços com subordinação não contínua que ocorre em períodos alternantes.**

E, além disso, a lei 6.019/74 traz a autorização para que toda atividade possa ser executada por empresa terceira, que seria a prestadora de serviço, ainda que seja atividade principal da tomadora de serviço. Isso traz consequências irretratáveis para o empregado, pois esse agora não tem as mesmas condições e suporte para negociar seu contrato a fim de obter um mínimo de benefícios.

Através dessa nova ordem normativa, ficou claro que objetivo principal da reforma foi a maximização do lucro e não o efetivo aumento do emprego, pois não se trata somente de uma expectativa de aumento de emprego, mas sim nos benefícios e conforto dos empregados. De acordo com o ministério público, ocorreu um aumento de 30% nos acidentes de trabalhadores terceirizados, e não ocorreu aumento da oferta de emprego. Além do mais, disso ser uma prova dos conflitos entre os princípios protetor em cotejo e o princípio da autonomia privada coletiva, no qual o empregado se vê sem opções de negociar melhores condições e mais estabilidade de emprego uma vez que a instabilidade e piores condições de trabalho estão previstas na reforma trabalhista e uma vez que ele é a parte mais vulnerável da relação e acaba aceitando as propostas de emprego, mesmo que essas priorizem o lucro e favoreçam o lado da empresa privada.

3. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS JÁ DETECTADAS ATÉ O MOMENTO ATUAL

Inicialmente, é preciso comparar a expectativa do aumento do número de empregos anteriormente a reforma trabalhista, com a real situação do desemprego no

País, pois, infelizmente, não está ocorrendo o esperado, e assim o Brasil ainda em novembro de 2017 teve fechadas 12.292 vagas, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), e nesse meio tempo 299.635 postos de trabalho com carteira assinada foram abertos, porem em 12 meses, 178.528 vagas se fecharam. E o único setor com geração de vagas foi o comércio, que obteve 68.602 novos postos em novembro ligados as festas de fim de ano, ou seja, emprego temporário e com péssimas condições e instável. E assim, temos uma prova de que a reforma trabalhista visou a maximização dos lucros e não as condições dos empregados.

3.1 Principais Alterações da reforma trabalhista:

3.1.1 Jornada de trabalho

A nova lei trabalhista estipula que a jornada de trabalho passa a ter um prazo máximo de 44 horas semanais, 220 horas mensais e até 12 horas diárias, desde que se respeite às 36 horas subsequentes de descanso. Outra mudança na jornada de trabalho é o tempo de descanso, que passa a ser de no mínimo 30 minutos. Essa alteração faz com que a jornada seja mais longa, consequentemente aumenta a produção do empregado e maximização do lucro pelo empregador. Por outro lado, essa traz malefícios à saúde do empregado, como uma pressão maior devido ao aumento de metas a serem cumpridas, estresse, depressão, menor tempo para lazer, cansaço excessivo e desgaste que podem levar ao aumento de erro e acidentes de trabalho.

3.1.2 Terceirização

A nova reforma permite a contratação de empresas terceirizadas para realização de funções relacionadas às atividades principais de um determinado negócio. Essa alteração traz uma diminuição no valor pago pelo empregador aos empregados, isso consequentemente traz uma maximização dos lucros. Essa mudança, inicialmente trouxe uma ideia de que aumentariam o número de emprego devido a diminuição dos gastos, porém, isso não ocorreu de acordo com o CAGED.

Por outro lado, essa resultou no aumento do número de acidentes em empregados terceirizados dentre o ano de 2018, como na Petrobras que aumentou a taxa

de acidentes em 10%, segundo o Sindicato dos Bancários e Financieiros e de São Paulo, Osasco e Região. E de acordo com Brasil de Fato, A cada 4 horas e meia uma pessoa morre de acidente de trabalho no país, sendo que os terceirizados são vítimas de 3,4 vezes mais acidentes do que os efetivos. Além de essa alteração ter trazido **baixos salários, alta rotatividade e informalidade**.

De acordo com Barbara Valejos Vazzes:

“A **Reforma** não resolve esta questão estrutural do **mercado de trabalho** brasileiro. O volume de empregos não pode ser determinado pela legislação trabalhista. Esta é uma falsa premissa econômica. O que a Reforma faz, em realidade, é dar legitimação jurídica a formas até então consideradas **fraudes trabalhistas**, como a existência de autônomos com exclusividade, intermitentes e terceirizados. Passa-se, então, para a formalidade, formas precárias de trabalho. Isso pode alterar o indicador estatístico, mas não muda a realidade precária destes empregos. “

3.1.3 Insalubridade para mulheres grávidas

Antes da reforma, as mulheres grávidas ou lactantes, por lei, não poderiam trabalhar em ambientes insalubres de qualquer grau. Porém, agora as grávidas e lactantes podem trabalhar nessas condições, independentemente do grau. Para isso, entretanto, a empresa precisa apresentar um atestado médico garantindo que não haverá nenhum risco para a mulher e para o nascituro.

Perante a essa alteração, há uma ideia de que isso traz uma contratação maior das mulheres nos empregos devido agora elas poderem trabalhar em locais insalubres mesmo durante a gravidez. Porém, é muito difícil comprovar essa ideia e comprovar que isso justifica a exposição da mãe e da criança a insalubridade.

Por outro lado, essa trouxe prejuízos irreparáveis as mães e seus filhos, pois durante a gravidez e recomendação médica de que a mãe permanece em locais saudáveis, fora de estresse e pressão, com necessidade a suporte emocional e médico. Então é contraditório autorizar que gestantes trabalhem em locais insalubres, pois isso afeta a criança principalmente no âmbito da saúde, através do estresse e exposição ao ambiente, sendo que isso também afronta a dignidade humana da mãe que precisa se

expor a essas condições por questão de necessidade. E, além disso, isso acaba gerando maior diferença na desigualdade social, separando cada vez mais aquelas mães de baixa renda que precisam se expor a essas condições e as mães que não se expõem a essas condições, pois não necessitam ou possuem um emprego melhor que não se encaixa nessas condições. Então desde antes o nascimento, a criança já vive as diferenças nas desigualdades sociais.

3.1.4 Trabalho Remoto (Home Office)

Muitas empresas estão optando por contratar profissionais que trabalham remoto, porém a nova lei determina que as empresas assumam as despesas dos trabalhadores e formalizem isso por meio de um contrato. Além disso, agora o horário feito pelo trabalhador será computado pela quantidade de tarefas executadas por ele.

Essa alteração trouxe uma minimização dos gastos com o empregado, pois o empregador não necessita mais gastar tanto quanto antes no escritório e no ambiente de trabalho, pois agora o empregado pode trabalhar na própria domicilia, economizando assim, até no vale transporte.

Essa alteração traz consequências negativas para o empregado pois ela significa que ele não terá direito às horas extras, noturnas, aos intervalos intrajornadas ou Inter jornadas.

Mesmo que estejam sendo monitorados, controlados, fiscalizados e trabalham em jornadas extenuantes, os funcionários em regime de home office não receberão horas extras. Além disso, trazer estresse, jornada maiores de trabalho, confusão entre a vida de trabalho e pessoal, pois o empregado fica automaticamente conectado, e disponível com o seu emprego o tempo todo.

Podemos dizer então, que além da reforma ter sempre suas consequências voltadas na minimização dos gastos e na maximização do lucro, isso traz afronta a luta de classes, na qual resulta na opressão dos mais vulneráveis, no caso dos empregados, na maior disparidade entre as desigualdades sociais, onde os de baixa renda passam a receber menos e ter piores condições de trabalho e também resulta na interferência aos direitos humanos, sendo que a lei é bem clara, afirmando que todos deverão ser

protegidos pela lei, garantido conforto, salário suficiente e para necessidades básicas e igualdade social.

De acordo com a Barbara VallejosVazquez, professora na Escola Dieese de Ciências do Trabalho: “A **reforma trabalhista**, longe de contribuir na modernização da estrutura produtiva brasileira, retira a segurança mínima de trabalhadores já pauperizados. Os direitos do trabalho buscam reduzir as assimetrias. Ao desconstituir parte destes direitos, a Reforma naturaliza as desigualdades, ao invés de buscar corrigi-las. Foram criadas diversas modalidades de contrato de trabalho, com diferentes níveis de proteção e acesso a direitos. Ao permitir os contratos intermitentes, a legislação autoriza o pagamento de salários mensais menores que o salário mínimo. O efeito destas “inovações” no **mercado de trabalho** é a **redução do salário médio** anual, gerando o empobrecimento de uma grande parcela dos trabalhadores no Brasil.”

Uma das provas de que a reforma trabalhista não veio para proteger os mais vulneráveis, e a diminuição do número de ações após a aprovação da reforma trabalhista mesmo com a diminuição no conforto e benefícios dos empregados, pois em dezembro de 2017, as Varas e nos Tribunais Regionais do Trabalho tinham 2,4 milhões de processos aguardando julgamento. Em agosto de 2018, esse número caiu para 1,9 milhão de processos, e segundo o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Lelio Bentes Corrêa: “A manutenção do ritmo de prolação de sentenças e de acórdãos tem permitido uma diminuição do estoque bastante significativa”. Sendo que segundo Vítor Filgueiras, professor de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), essa mudança contribuiu para a queda de 40% no número de ações trabalhistas nos primeiros seis meses após a vigência da reforma trabalhista (2018).

4. COMPARAÇÃO ENTRE AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL COM OUTROS PAÍSES

4.1 Horas Extras:

No Brasil a jornada de trabalho é de 44 horas semanais, já em países como a Estados Unidos e Japão a carga horária é de 40 horas semanais, existem ainda países que não estipulam limites para a jornada semanal como, por exemplo, a Alemanha.

Em se tratando de horas extras também existem diferenças entre o Brasil e vários países, utilizando ainda os exemplos citados a acima, nos Estados Unidos e Japão apesar de estipularem a carga horária semanal não estipulam limite para as horas extras, já a Alemanha permite até 48 horas extras semanais.

4.2 Férias

Com relação as férias o Brasil encontra-se nas cabeceiras pois é um dos países com mais dias úteis de férias em todo o mundo, descontados os finais de semana o Brasil conta com um total de em média 21 dias úteis de férias, perdendo apenas para a Inglaterra cujo saldo é de 28 dias úteis, países como a Argentina, Japão e México estão entre os que possuem menos dias úteis de férias, sendo respectivamente, 10, 8 e 6 dias, existe ainda países como os Estados Unidos em que a lei federal não prevê férias remuneradas, contudo alguns estados em particular obrigam que esse período seja remunerado e estes dias são pactuados no contrato de trabalho.

4.3 Licença Maternidade

A Legislação Trabalhista Brasileira estipula um período de 17 semanas para licença maternidade, o que posiciona o Brasil em segundo lugar no ranking, com o maior período de licença maternidade, ficando atrás apenas da Inglaterra, que estipula 52 semanas, porém apesar desse alto número de semanas o valor da remuneração vai decrescendo com o passar do tempo, diferentemente do Brasil que em todo o período da licença a remuneração será integral, nos Estados Unidos o período é de 12 semanas porém sem remuneração.

4.4 Encargos Trabalhistas

Este é o tópico em que o Brasil diverge mais dos outros países do mundo, assim como os altos impostos, o Brasil tem encargos trabalhistas altíssimos, sendo o líder no ranking da rede mundial UHY auditoria e contabilidade que analisou 25 dentre os quais foram incluídos ao países do G7, ou seja, os sete países mais industrializados do mundo e os “Brics” que são as economias emergentes e o Brasil chegou a incrível marca percentual de 57,56 % cobrados, sem que nesse valor estejam incluídos taxas ou acordos sindicais.

Países com os menores encargos trabalhistas

País	Percentual do salário gasto com tributos
Índia	3,67%
Dinamarca	5,44%
Emirados Árabes	7,26%
Reino Unido	8,29%
Estados Unidos	8,84%

País	Percentual do salário gasto com tributos
Brasil	57,56%
Itália	51,84%
França	42,79%
Eslováquia	35,20%
República Checa	34%

CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo demonstrar a história e evolução tanto do trabalho bem como a conquista de direitos por parte dos trabalhadores com o passar dos tempos, desde os mais antigos até os atuais, embasando e citando exemplos a nível mundial, sobre o direito do trabalho, bem como analisar a recente reforma trabalhista no Brasil e seus impactos na sociedade tanto para empregador como para empregados, onde notadamente observou-se conflito entre o *princípio protetor* e o princípio da autonomia privada coletiva.

O empregado não possui autonomia para negociar individualmente perante contratos coletivos, bem como a inclusão da subordinação nos contratos de trabalho intermitentes, conclui-se, portanto, que a nova lei busca a maximização dos lucros e não tem sido efetiva na geração de empregos, bem como torna o empregado ainda mais o empregado, haja vista não ter condições de negociar melhores condições para si, portanto a reforma expressa conflito de ideias entre empregador e empregado.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Murilo Oliveira. A reforma trabalhista e as consequências negativas para o empregador brasileiro. 2017. Disponível em: <<https://www.dm.com.br/opiniaio/2017/06/reforma-trabalhista-e-as-consequencias-negativas-para-o-empregador-brasileiro/>>. Acesso em: 18 de set. de 2019.

Brasil tem o maior nível de encargos e direitos trabalhistas do mundo. **Portalcontabilsc**, 2016. Disponível em: <<https://portalcontabilsc.com.br/noticias/brasil-tem-o-maior-nivel-de-encargos-e-direitos-trabalhistas-do-mundo/>>. Acesso em: 14 de set. de 2019.

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Disponível em <<http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-meses-anteriores>> Acesso em 01 out. 2019.

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

Constitucionais. 4. ed. São Paulo: Malheiros, p. 141, 2000.

COSTA, Hécio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. JurisWay, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 05 set. 2019.

DANTAS, Ivo. *Princípios Constitucionais e Interpretação Constitucional*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, p. 91-92 e 96-97, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008. pp. 51-52. GRANDRA DA SILVA, Ives Martins Filho. Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2006 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Participação popular o atentado à classe trabalhadora.”

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

DOLCE, Júlia. A cada 4 horas uma pessoa morre de acidente de trabalho no país. **Brasil de fato**, 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/03/17/medidas-trabalhistas-de-temer-levarao-ao-aumento-de-acidentes-de-trabalho/>>. Acesso em 10 de set. de 2019.

GALDINO, Cristiano Augusto. **Feraesp**, 2017. Disponível em: <<https://www.feraesp.org.br/wp-content/uploads/2019/06/Consequencias-da-Reforma-Trabalhista-o-que-Temos-para-o-Futuro-1.pdf>>. Acesso em: 19 de set. de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 20019.

MEIRELES, Nayara. Com reforma trabalhista, Brasil fecha 12292 vagas formais em novembro. **Gp1**, 2017, Disponível em: <<https://www.gp1.com.br/noticias/com-reforma-trabalhista-brasil-fecha-12292-vagas-formais-em-novembro-426099.html>>. Acesso em: 19 de set. de 2019.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Os 5 melhores e piores pontos da reforma trabalhista para você. **Exame**, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-5-melhores-e-piores-pontos-da-reforma-trabalhista-para-voce/>>. Acesso em: 5 de set. de 2019.

Número de mortes por acidente de trabalho volta a crescer aos 5 anos. **Fgv**, 2019. Disponível em: <<https://eesp.fgv.br/noticia/numero-de-mortes-por-acidente-de-trabalho-volta-crescer-apos-5-anos>>. Acesso em: 20 de set. de 2019.

Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. **TST**, 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false>. Acesso em: 20 de set. de 2019.

Reforma trabalhista: consequências para a saúde do trabalhador. **Epituiuti**, 2018, Disponível em: <<https://www.epi-tuiuti.com.br/blog/seguranca-do-trabalho/reforma-trabalhista-4-consequencias-para-saude-trabalhador/>>. Acesso em: 17 de set. de 2019.

SANTOS, João Vitor. Empobrecimento e naturalização das desigualdades são as primeiras consequências da reforma trabalhista. Entrevista especial com Barbara Vallejos. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/580483-empobrecimento-e-naturalizacao-das-desigualdades-sao-as-primeiras-consequencias-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-barbara-vallejos-vaz>>. Acesso em: 15 de set. de 2019.

SILVA, José Afonso. **APLICABILIDADE. DAS NORMAS. CONSTITUCIONAIS**. 8a edição, revista, ampliada e atualizada, São Paulo, 2003.

Terceirização aumenta número de acidentes na Petrobras, denuncia Sindicato. 2018. Disponível em <<https://spbancarios.com.br/09/2018/terceirizacao-aumenta-numero-de-acidentes-na-petrobras-denuncia-sindicato>> Acesso em 01 out. de 2019.

União geral dos trabalhadores. **Ugt.org.br**, 2018. Disponível em:<<http://www.ugt.org.br/index.php/post/19901-Forum-aponta-as-consequencias-negativas-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 14 de set. de 2019.

VIEIRA, Dinavani Dias. O impacto da reforma trabalhista na sociedade. **Direitonet**, 2018. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10584/O-impacto-da-reforma-trabalhista-na-sociedade>>. Acesso em 15 de set. de 2019.

Submetido em 04.10.2019

Aceito em 11.10.2019