

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

FERNANDO DE BRITO ALVES

ROGERIO LUIZ NERY DA SILVA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando De Brito Alves; Rogério Luiz Nery Da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-401-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. IV

Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

O Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, ao longo de sua história, vem reafirmando o seu compromisso com a educação jurídica de qualidade pela realização de pelo menos um encontro e um congresso anuais, espaçados semestralmente e estruturados nos mais altos níveis organizacional e logístico.

Com o advento da Pandemia Covid-19, logo em seus primeiros meses, enquanto para muitos o cenário era de exclusiva desesperança, o Conpedi olhou para dentro de si, identificou a necessidade de inovar e promover intenso trabalho de reengenharia operacional, para criar um novo modelo de eventos jurídicos de grande porte, inteiramente conduzido no modal virtual. Isso, em momento no qual pouquíssimas instituições pioneiras se dedicavam eficientemente à espécie. Nesses recentes tempos difíceis, a rápida percepção do Conpedi permitiu sair na vanguarda para o enfrentamento dos efeitos da pandemia Covid-19, desde logo, e já em junho de 2020, em tempo recorde, reinventou-se para organizar o I Encontro Virtual do Conpedi, seguido semestralmente dos II e III Encontros Virtuais.

Superados os desafios do desconhecido, conclui, agora, com enorme êxito, em novembro de 2021, o IV Encontro Virtual do Conpedi - Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities. Em cinco belíssimos dias de palestras, apresentações, debates, painéis e inúmeros GT's foi coberta ampla temática de pesquisa jurídica e áreas transversais. No presente volume, figuram os artigos apresentados por seus autores no Grupo de Trabalho de Direitos Sociais e políticas Públicas II, abrangendo estudos de gestão pública e empresarial, desenho e aplicação de políticas públicas nas áreas de educação, saúde, moradia, dentre outros tantos. As apresentações foram permeadas por frutíferos debates e o resultado vem aqui tornar-se público.

A todos uma ótima leitura e estimulante reflexão.

FERNANDO DE BRITO ALVES - Graduado em Direito pela FDENP e graduado em Filosofia pela USG. Especialista em História e Historiografia pela Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Jacarezinho. Mestre em Direito pela UENP. Doutor em Direito pela ITE. Pós-doutorado pela Universidade de Coimbra - Visiting Researcher na Universidad de Murcia - Editor da Revista Argumenta. Professor e Coordenador do PPG em Ciência Jurídica da UENP. Procurador-Jurídico da Universidade Estadual do Norte do Paraná.

ROGÉRIO LUIZ NERY DA SILVA - Graduado em Direito pela UERJ e graduado em Administração pela AMAN. Especialista em Educação pela UFRJ. Especialista em Direito Empresarial e Tributário pela FGV. Mestre em Direito e Economia pela UNIG. Doutor em Direito pela UNESA. Pós-doutorado pela Universidade de Paris X. Visiting Researcher na New York Fordham University. Visiting Professor Erasmus na Cardinal Stefan Wyszyński de Varsóvia. Professor PPGD UNOESC e UniRV.

**POLÍTICAS PÚBLICAS TRABALHISTAS NO BRASIL: REFLEXÕES SOBRE A
LEI Nº. 13.467, DE 13/07/2017**

**LABOR PUBLIC POLICIES IN BRAZIL: REFLECTIONS ON LAW NO. 13,467, OF
07/13/2017**

Tarsila Araujo Leite ¹
Flávio Marcelo Rodrigues Bruno ²

Resumo

O estudo em projeção dedica-se a analisar as políticas públicas trabalhistas no Brasil com a Lei nº. 13.467, de 13/07/2017. Através da análise bibliográfica, que compreende o estudo da legislação e da doutrina sobre a temática, objetiva-se trazer reflexões sobre as políticas públicas voltadas para a classe trabalhadora com a reforma trabalhista de 2017. Verificou-se neste estudo, que apesar de haver toda proteção ao direito do trabalho, ainda se apresentam políticas públicas que violam os direitos mínimos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Políticas públicas, Trabalho, Direito do trabalho, Direito social, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The study in projection is dedicated to analyzing public labor policies in Brazil with Law nº. 13,467, of 07/13/2017. Through bibliographical analysis, which includes the study of legislation and doctrine on the subject, the objective is to bring reflections on public policies aimed at the working class with the 2017 labor reform. protection of labor law, there are still public policies that violate the minimum rights of workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Public policy, Work, Labor law, Social right, Labor reform

¹ Advogada. Mediadora Extrajudicial. Mestranda em Ciências Humanas e Sociais (UFOB). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (UNYAHNA). Pós-Graduanda em LLM em Negociação, Mediação e Arbitragem (UNIFASB).

² Doutor em Direito (UERJ). Líder do Grupo de Pesquisa "Direitos Fundamentais, Socioambientalismo e a Ordem Jurídica Internacional". Docente dos Programas de Pós-Graduação do PROFNIT e do PPGCHS pela UFOB.

INTRODUÇÃO

A Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, também popularmente conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista” entrou em vigor no Brasil em 11 de novembro de 2017, tendo surgido em meio a uma crise econômica e política vivenciada pelo Brasil nos últimos anos, e sendo apresentada como justificativa para melhoria da relação capital-trabalho e modernização das relações trabalhistas.

Reconhecido como um direito fundamental, de segunda geração, constitucionalmente protegido em seu artigo 1º, IV, e em seu Capítulo II, nos artigos 6º ao 11º (BRASIL, 1988), o trabalho é um direito social, e por assim o ser, necessário se faz a presença de políticas públicas eficazes, voltadas para o seio social, para o trabalho digno e com respeito à dignidade humana dos trabalhadores.

Falar de políticas públicas atuais ao que concerne o Direito do Trabalho no Brasil, é falar sobre maneira de um quadro e/ou ações governamentais que não coadunam com as necessidades dos trabalhadores tendo em vista que, se por um lado buscamos entender, e almejamos uma política pública que traga o progresso, que atenda às necessidades destes atores sociais, que vá ao encontro das mazelas sociais trabalhistas com o fito de resolver tais questões, o cenário das políticas públicas ao que tange o Direito do Trabalho vão na contramão das reais necessidades dos trabalhadores.

Assim, o estudo em projeção, sem o intuito de encerrar à discussão, tendo em vista a importância que a temática se propõe, tem como objetivo fazer uma reflexão sobre as políticas públicas na abordagem da Reforma Trabalhista no Brasil - Lei nº. 13.467, publicada no Brasil em 13 de julho de 2017, e com início da sua vigência em 11 de novembro de 2017.

Para o desenvolvimento deste trabalho utilizou-se a análise da pesquisa bibliográfica pertinente ao tema, bem como a análise da Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017; Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88 nos artigos que tocam esta temática, no intuito de aprimorar o estudo da pesquisa, pois segundo Gil (2002, p. 44): “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Por tudo isso, verifica-se que a elaboração do estudo em projeção se dá em razão de que a temática tem uma importância crescente em todo o Brasil nos últimos anos, de modo que estando a sociedade brasileira aos poucos adaptando-se a essa nova legislação que tem reflexos em toda a estrutura social, impactando nas relações jurídicas das pessoas, nas relações

trabalhistas e no convívio harmônico e pacífico dos entes sociais, a necessidade de estudos aprofundados sobre a temática se faz imprescindível.

Assim, sem procurar findar a discussão, este estudo está dividido nos seguintes momentos: Introdução; Breve análise sobre políticas públicas; Reflexões sobre as políticas públicas trabalhistas no Brasil; Reforma trabalhista no Brasil, e o último momento as considerações finais.

1. BREVE ANÁLISE SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS

Atividades formuladas e implementadas por um governo em prol da promoção dos direitos sociais, uma política pública deve representar uma aproximação entre o Estado e a sociedade na busca de resolver os problemas sociais que se apresentam.

Políticas públicas para Balbino (2013, p. 53), são, portanto:

“Ações que, por meio de leis e de norma abrangentes, estabelecem um conjunto de regras, de programas, de ações, de benefícios e de recursos voltados à promoção do bem-estar social e dos direitos do cidadão.

Segundo Celina (2018, p. 44):

Do ponto de vista formal, a coordenação de políticas públicas é prevista na Constituição, no parágrafo único do Artigo 23: “Leis complementares fixarão normas para a cooperação entre a União e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, tendo em vista o equilíbrio do desenvolvimento e do bem-estar em âmbito nacional”.

Historicamente, o estudo da política perpassa o estudo do Estado, e assim sendo, é inegável que mudanças de pensamento e comportamento tenham sido resultados de diferentes contribuições teóricas e sociais, que trouxeram grandes transformações para à humanidade.

Baptista e Mattos (2015, p. 85):

Este processo de transformação não foi necessariamente contínuo ou linear mas acabou por levar ao delineamento de uma nova forma de organização do Estado que se configurou sob o argumento da racionalidade e liberdade do homem para definir as regras que garantiriam a ordem social. Neste contexto a mudança de *status* do homem foi também acompanhada pela mudança das atribuições dos Senhores, dos Príncipes e da ordem estatal, forjando criação de uma nova racionalidade de Estado, capaz de elaborar métodos e formas de ordenamento que passariam a poder influir na organização política e social, regrido a própria maneira de governar a vida em comunidade.

Sendo assim as transformações ocorridas no campo social, econômico e político foram e são fortificadas pela expansão do conhecimento e pelo entendimento da racionalização do Estado, de forma a se estabelecer a ideia de que aos governos eram dadas a oportunidade de por meio do processo político resolver vários problemas, e não apenas aqueles voltados à economia (BAPTISTA e MATTOS, 2015).

Firmava-se, a partir de então, um campo de análise com foco na atuação dos governos e com o objetivo de orientar a ação dos mesmos, tendo como principal elemento de análise as **políticas públicas**, definidas como respostas dos governos às demandas, problemas e conflitos que afloram de um grupo social, sendo o produto de negociações entre os diferentes interesses, mediados pela racionalidade técnica, com vistas à manutenção de uma ordem social. (Baptista, 2015, p.97). Grifo do autor.

Se para que determinada política pública seja formulada, é necessário que a mesma esteja referendada através de um ciclo de políticas públicas efetivo em que se torne possível um melhor entendimento entre os políticos, pesquisadores e demais atores envolvidos (SECCHI, 2013).

Baptista e Mattos (2015, p. 115):

Para que um estudo possa avançar na análise da participação dos sujeitos e das redes que estes integram é importante definir questões de pesquisa e metodologias de estudo que favoreçam a percepção dos sujeitos envolvidos. Não será a partir de uma definição prévia de quem participa do debate que se possibilitará enxergar estes sujeitos. As questões de pesquisa potencializam o reconhecimento de outros sujeitos ativos e participantes, que não necessariamente são os representantes oficiais do processo político. A invisibilidade ou visibilidade dos sujeitos participantes depende do ponto de vista do analista.

Sendo assim, um ciclo de políticas públicas deve ser pensado e estruturado de modo a respeitar o Estado democrático de direito em sua política pública de desenvolvimento nacional. E essa mesma política deve levar em conta o posicionamento de uma sociedade, e deve, principalmente, dar voz às minorias.

Baptista e Mattos (2015, p.113):

Ressalte-se que não queremos enfatizar aqui a participação dos sujeitos numa perspectiva meramente individual, mas de reconhecer que os sujeitos expressam diferentes 'eu', são atravessados pelas suas histórias e implicações conforme inserção institucional ou grupal. Trazer os sujeitos para análise, e não restringí-los a atores e representantes de um grupo de interesse, pode então possibilitar uma percepção dos sentidos e atribuições diversas de cada participante no debate político.

Dito isso, para um efetivo ciclo de políticas públicas, Sechi, (2013, p. 33), ensina que:

O processo de elaboração de políticas públicas (*policy-making process*) também é conhecido como ciclo de políticas públicas (*policy cycle*). O ciclo de políticas públicas é um esquema de visualização e interpretação que organiza a vida de uma política pública em fases sequenciais e interdependentes. Apesar de várias versões já desenvolvidas para visualização do ciclo de políticas públicas, restringimos o modelo às sete fases principais: 1) identificação do problema, 2) formação da agenda, 3) formulação de alternativas, 4) tomada de decisão, 5) implementação, 6) avaliação, 7) extinção.

Percebe-se desta forma, que a participação de toda a sociedade é fundamental para a estruturação de políticas públicas mais coesas e eficazes. É preciso entender as especificidades de um povo, de um grupo, de uma sociedade, para de fato conseguir verificar as reais deficiências sociais que as acometem. É imprescindível se examinar a fundo as mazelas existentes para poder entendê-las de modo a formular e implementar políticas públicas de qualidade e voltadas à promoção do bem-estar social.

2. REFLEXÕES SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS TRABALHISTAS NO BRASIL

Se falar em políticas públicas trabalhistas no Brasil, é antes de tudo se refletir sobre a ausência desta política. E sendo assim, refletir sobre essa ausência de políticas públicas é nos depararmos historicamente com a existência da escravização dos povos indígenas e dos negros violados em sua dignidade humana sem direitos ao mínimo existencial.

Após a formalização da abolição da escravatura em 13 de maio de 1888, a mão de obra escrava foi paulatinamente sendo substituída nos campos agrícolas e posteriormente nas indústrias por mão de obra assalariada, daí porque a normatização para as relações de trabalho tornou-se imprescindível para a manutenção da ordem econômica e social, daí porque se pensar em políticas públicas voltadas para o trabalho tornou-se fundamental para o projeto de desenvolvimento do país.

Muito embora várias constituições brasileiras e decretos passassem a tratar da normatização do trabalho e seus direitos, tudo se encontrava de forma esparsa e incompleta, o que, portanto, foi sistematizado na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada por meio do Decreto-Lei nº. 5452, sancionado pelo então presidente do Brasil Getúlio Vargas, em 01 de maio de 1943.

Antunes (2006, p. 84), diz que:

Vitorioso à frente de um movimento que recusava o domínio único das oligarquias cafeeiras, o estancieiro dos pampas foi buscar nas várias oligarquias e frações dissidentes a base para liderar um projeto político que possibilitasse o salto definitivo do Brasil, do mundo agrário-exportador para o universo urbano-industrial, capaz de sustentar um novo projeto para a nação. Mas era necessária também uma nova forma de relacionar-se com a classe trabalhadora, era necessário tirá-la da triste condição de “caso de polícia”, como dizia o presidente deposto em 1930, Washington Luís e tratá-la como uma verdadeira “questão social”, trazendo o trabalho para o centro da vida nacional. É exatamente neste universo que se pode compreender a questão trabalhista, que conferiu a Vargas o título de pai dos pobres e o converteu no mais importante representante da nossa classe dominante em toda a história republicana brasileira.

E continua Antunes, (2006, p. 85):

Tal qual um Bonaparte, Vargas precisava da classe operária como força, suporte, âncora em sua relação com as classes que de fato ele representava, ou seja, as frações agrárias tradicionais e as forças industriais emergentes. Mas para representar os de cima, precisava do apoio dos de baixo. É aqui que reside o papel central de legislação social e trabalhista criada sob o governo Vargas, desde o início dos anos 30, até Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943. Nesse sentido o Getulismo demonstrou enorme competência ao captar algumas das principais reivindicações dos trabalhadores urbanos, reelaborá-las e devolvê-las como uma dádiva do Estado. Getúlio as apresentava como um presente para as massas, como uma antecipação, como um pai que doa para seu povo algumas de suas principais reivindicações. Este foi o centro da arquitetura getulista, necessária para manter o seu projeto nacionalista, estatal e industrial.

Muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, já em 1943 trouxesse todo um compêndio ao que se refere às relações de trabalho, as relações entre trabalhador e empregador, foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que o trabalho foi elevado à categoria de direito fundamental.

Sendo o trabalho um direito social, tratar, portanto, de política pública trabalhista, é passar a entender que assim como outras políticas públicas sociais, deve-se sempre buscar o bem-estar do homem trabalhador garantindo a este as mínimas condições para uma sobrevivência digna, pois através de políticas públicas trabalhistas eficazes é possível se concretizar os objetivos trazidos pela Constituição Federal de 1988 quando trata em seu artigo 1º sobre a dignidade da pessoa humana, sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Nesse aspecto ainda é importante se dizer que uma política pública na área trabalhista bem-sucedida traz ainda, benefícios à ordem econômica financeira, previstas no capítulo VII da Carta Magna de 1988, refletindo sobre maneira na ordem e no progresso social, já que políticas públicas trabalhistas que dignificam o trabalho e o trabalhador, refletem, por consequência no consumo e na ordem econômica com um todo.

Assim sendo, as políticas públicas sociais voltadas para o trabalho devem antes de tudo respeitar o trabalho digno, respeitar a dignidade do trabalhador e fortalecer a valorização do trabalho, como bem informa a Carta Magna de 1988, em seu artigo 170 (BRASIL,1988).

Sobre trabalho digno, a Organização Internacional do Trabalho - OIT informa que:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.

Dito de uma forma mais resumida, atualmente o principal objetivo da OIT consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade. Para que este objetivo se efetive, a OIT desenvolveu uma Agenda assente nos quatro objetivos estratégicos da Organização: a criação de emprego; a garantia dos direitos no trabalho; a extensão da proteção social; e a promoção do diálogo social.

O trabalho foi elevado à categoria de direito fundamental de segunda geração¹ - que correspondem aos direitos sociais, econômicas e culturais - com maior expressão na CRFB/88 em seu capítulo II, artigos 6º ao 11º (BRASIL, 1988), devendo ser respeitado e protegido em todo o âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação aos direitos fundamentais Silva (2007, p. 178), ensina que:

Os direitos fundamentais do homem constituem a expressão mais adequada a este estudo, porque além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual a todas as pessoas.

E mesmo sendo o trabalho, um direito social fundamental e protegido constitucionalmente, fato é que as políticas públicas no Brasil voltadas para a seara trabalhista sempre trouxeram arraigadas a essência prejudicial de mecanismos de dominação social.

A escravidão e a servidão que fatalmente fizeram parte da formação do direito do trabalho no mundo, hodiernamente se apresentam presentes, como formas disfarçadas, em

¹ O fato histórico que inspira e impulsiona os direitos humanos de 2.ª dimensão é a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX. Em decorrência das péssimas situações e condições de trabalho, eclodem movimentos como o cartista, na Inglaterra, e a Comuna de Paris (1848), na busca de reivindicações trabalhistas e normas de assistência social. O início do século XX é marcado pela Primeira Grande Guerra e pela fixação de direitos sociais. Essa perspectiva de evidenciação dos direitos sociais, culturais e econômicos, bem como dos direitos coletivos, ou de coletividade, correspondendo aos direitos de igualdade (substancial, real e material, e não meramente formal. (Lenza, 2020, p. 758).

discursos falaciosos, muitas vezes até sutis, que buscam de uma forma geral precarizar as relações de trabalho.

Percebe-se assim, que as políticas públicas trabalhistas que em regra são apresentadas no Brasil sempre foram calcadas no discurso de tornar o hipossuficiente, sempre hipossuficiente, de fazer permanecer a mão de obra sempre barata, e sempre dificultando as possibilidades para o melhoramento da vida laboral do indivíduo, ainda que a Constituição Federativa de 1988 tenha valorado o trabalho como um direito fundamental em seu artigo 1º (BRASIL, 1988), quando diz que:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (...).

Antes mesmo do artigo 1º, a Carta Magna de 1988 já inaugurava o seu texto com o preâmbulo que trazia claramente o objetivo do Estado de garantir plenamente os direitos fundamentais assegurando o exercício dos direitos sociais (BRASIL, 1988):

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Grifo do autor.

E dada toda a proteção ao direito do trabalho na Magna Carta de 1988 e o reconhecimento como um direito constitucional fundamental, ainda assim o discurso para uma normatização da flexibilização do trabalho se manteve e ainda se mantêm presente, ressurgindo no ano de 2017 com a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, a reconhecida reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

A reforma trabalhista se concretizou sob um discurso falacioso de busca por modernização da legislação, flexibilização das relações de trabalho e desburocratização das leis trabalhistas.

Para Arantes (2017, p. 44):

A clara intenção de desconstruir o Direito do Trabalho, levada a efeito pela aprovação da reforma trabalhista, não representa um consenso resultante do diálogo social no mundo do trabalho e na sociedade, o que distancia ainda a proposta da possibilidade de concretização das garantias constitucionais de igualdade e justiça e da construção de um projeto de desenvolvimento e de mudanças que resulte na

superação dos problemas de distribuição de renda e desigualdade social. A reforma trabalhista impôs ao mundo do trabalho, à sociedade e aos trabalhadores mudanças profundas e danos irreparáveis, sem assegurar o debate democrático no âmbito da representação sindical, da comunidade jurídica e acadêmica e dos movimentos sociais, e num momento de grande vulnerabilidade, de grave crise e ausência de legitimidade e de credibilidade, principalmente na seara política que envolve os poderes Executivo e Legislativo brasileiros.

A precarização de direitos trazidas pela Lei nº. 13.467 de 2017, e as novas formas do contrato laboral trazidas ao longo do seu texto, refletem, claramente, a ideologia neoliberalista, que estruturaram a política econômica de governos de Fernando Collor de Mello (1990-1992) e de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), contudo, ao contrário do ocorrido nos governos referidos, foi a reforma trabalhista a que inseriu profundas mudanças na legislação do trabalho. Segundo Alves (2017):

Portanto, a “paralisia” da Constituição de 1988, debilitada em sua efetividade material por conta de questões orçamentárias, deu lugar ao lento desmonte da CLT, uma reforma trabalhista *permanente* que, de modo gradual e persistente, visa destruir o arcabouço de legislação trabalhista que caracterizou as promessas civilizatórias do projeto de industrialização nacional-desenvolvimentista construído na era Vargas. Foi na década neoliberal que surgiram diversas modalidades de contratação flexíveis. Assim, a crise da economia brasileira contribuiu para aumentar a pressão para flexibilizar a legislação trabalhista na medida que a lógica empresarial no Brasil sempre visou a redução de custos por meio da precarização laboral.

E desta forma, se uma política pública, se um ciclo de políticas públicas, quaisquer que sejam os direcionamentos destes, devem ser pensados e estruturados de modo a respeitar o Estado democrático de direito em sua política pública de desenvolvimento nacional, devem, portanto, levar em conta o posicionamento de uma sociedade, e, principalmente dar voz às minorias, dar voz à camada da sociedade que tanto necessita de políticas públicas que possam ir ao encontro das suas reais necessidades.

3. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

O Projeto de Lei nº. 6787/2016, popularmente reconhecido como lei da reforma trabalhista, foi o projeto que estabeleceu as várias mudanças no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo Souto, (2017):

O conteúdo do PL 6787/16 – analisados todos os seus dispositivos, um a um – é uma explicitação de que, em conformidade com todo o processo histórico acima narrado,

se buscou atender, exclusivamente, os interesses do grande capital, não apenas no sentido de favorecê-lo na sua relação imediata com os trabalhadores, mas de lhe conferir um quase total controle da vida nacional, o que explica, inclusive, o ataque à Justiça do Trabalho, como dito.

A pressa com que se pretende aprovar a “reforma” é a demonstração nítida de que o seu conteúdo não resistiria a um debate democrático mais amplamente difundido.

Publicada no Brasil em 13 de julho de 2017 e com início da sua vigência em 11 de novembro de 2017, a reforma trabalhista retirou, modificou e acrescentou vários artigos à CLT, trazendo assim vários prejuízos à classe trabalhadora.

Importante se destacar o que diz Baptista (2015, p. 109-110):

Assim, os enunciados de uma política podem ser melhor compreendidos se reconhecemos as disputas históricas em torno dos conceitos, a quem evoca e quando se evoca uma proposta, pois todo enunciado de política tem uma história, uma trajetória; uma proposição política não aparece do nada e muitas vezes surge a partir da mediação entre os participantes de um debate. Deve-se, portanto, buscar uma análise do contexto em que se insere uma proposta política para se buscar compreender como emerge e em resposta a quê.

Dessa forma, partindo de uma análise histórico cultural de escravidão e servidão, não é difícil se perceber que as políticas voltadas para o trabalho, em sua grande parte foram e são forjadas por um discurso falacioso para apenas retirar direitos dos trabalhadores. E é nesse contexto que mais uma vez o discurso falacioso se apresenta através da reforma trabalhista, precarizando e retirando uma vez mais todas as possibilidades de trabalho digno buscadas pelo trabalhador.

Arantes (2017, p. 44), diz que:

As profundas alterações precarizantes introduzidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, foram implementadas sem o aprofundamento da discussão com o mundo do trabalho, contrariando a tradição brasileira de discussão exaustiva, a exemplo do que aconteceu quando da alteração do Código Civil de 2002 e do Código de Processo Civil de 2015, este último discutido no meio jurídico e com a sociedade durante cinco anos até a sua aprovação. No que se refere à forma, a tramitação apressada da reforma trabalhista contraria a tradição brasileira para alteração normativa, viola as normas da Constituição vigente e normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho – a OIT –, principalmente a Convenção n. 144 ratificada pelo Brasil, que estabelece a obrigatoriedade de ampla discussão com o mundo do trabalho para alterações de normas da ordem social e trabalhista.

A celeridade com a qual foi aprovada a reforma trabalhista, e ainda o discurso pela modernização do trabalho, quando em verdade o que se fez foi precarizar os direitos trabalhistas, levou à legislação trabalhista a sofrer um grande retrocesso social. E dentre tantos retrocessos, importante citar a possibilidade de redução do intervalo intrajornada (comumente

reconhecido como o intervalo para descanso e alimentação) que passa a trazer a possibilidade para que o trabalhador possa gozar este intervalo em apenas 30 (trinta) minutos², quando antes da reforma, salvo algumas exceções, era permitido que o mínimo fosse 01 (uma) hora³.

Sobre o intervalo intrajornada, Delgado (2019, p. 1.129), ensina que:

Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. *Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.* Ainda assim, os intervalos intrajornadas um pouco mais extensos (por exemplo, o intervalo de 1 a 2 horas para refeição e descanso) podem cumprir também outros objetivos de importância. É que eles ainda podem assegurar concomitantemente ao obreiro um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, podendo favorecer, desse modo, a sua própria inserção familiar ou social. Grifos do autor.

Outra forma de contrato de trabalho trazida pela reforma trabalhista é o trabalho intermitente, o qual possibilita ao trabalhador perceber remuneração inferior ao mínimo legal, ferindo assim a dignidade do trabalhador na sua subsistência, em sua saúde e a de seus familiares⁴.

Nesta assertiva, Delgado (2019, p. 672 – 673) diz que:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho. trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração. Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês — neste caso já considerados os

²Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); (...) III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...). (BRASIL, 1943). Grifos do autor.

³ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas (BRASIL, 1943).

⁴ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943). Grifo do autor.

descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano.

A reforma trabalhista possibilitou também à abertura para a realização de acordos trabalhistas entre as partes (trabalhador e empregador), sem a presença do sindicato da categoria nestas negociações, a citar os acordos realizados para possibilitar mudanças na jornada de trabalho.⁵

E ainda nesse contexto de precarização de direitos, retirou a obrigatoriedade das homologações das rescisões de contrato de trabalho, permitindo apenas à comunicação aos órgãos competentes⁶, retirando dessa forma as garantias protetivas do trabalhador que antes da reforma eram mediadas perante o sindicato da sua categoria ou até mesmo o Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Ministério do Trabalho e Previdência – recriado a partir da Medida Provisória 1.058, de 27 de julho de 2021).

Assim, com a reforma, as homologações passaram a ser possíveis de realizar-se na própria empresa, o que por certo trouxe e permanece trazendo prejuízos ao trabalhador. E isso se deve pelo fato de que no momento delicado da sua saída da empresa, da sua rescisão, sem o conhecimento dos seus direitos e sem o amparo da entidade sindical ou de órgão ministerial competente, o trabalhador acaba por assinar à sua rescisão, sem saber quais os direitos que o ampara, e sem sequer saber quais os direitos que lhes estão sendo tolhidos.

Além disso, temos ainda o acréscimo pela reforma da reconhecida expressão “negociado sobre o legislado”, que mais uma vez possibilita a redução de direitos através de negociações coletivas sendo mais uma oportunidade para trazer prejuízos aos trabalhadores⁷,

⁵ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (...) § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943). Grifos do autor.

⁶ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943). Grifos do autor.

⁷ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017): I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); II - banco de horas anual (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VI - regulamento empresarial (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); X

já que a reforma trabalhista passa a oportunizar que aquilo que seja objeto de negociação, desde que siga o disposto no artigo 611-A da CLT, tenha prevalência sobre aquilo que está legislado.

Nesse sentido, é importante se dizer que devido ao enfraquecimento das entidades sindicais (que se deu em grande medida pela retirada pela da obrigatoriedade do imposto sindical, mais uma brusca redução de direitos trazidos pela reforma), os sindicatos têm tido grandes dificuldades no enfrentamento das lutas, e as negociações realizadas em prol da concretização das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho tem se mostrado, na maioria dos casos, enfraquecidas.

A Reforma Trabalhista trouxe o discurso que não corresponde com a realidade social, de que é preciso flexibilizar as relações de trabalho e desburocratizar a lei para manter e até mesmo aumentar o número de empregos. Contudo, na prática esta justificativa não se concretiza, tendo em vista o crescente número de desempregados, de trabalhadores na informalidade e uma precarização de direitos.

As políticas públicas adotadas pela Lei nº. 13.467/2017 frente ao direito do trabalho estão na contramão do que é ideal. É necessário que seja promovida proteção e garantias mínimas aos trabalhadores.

Baptista e Mattos (2015, p. 23) ensinam que:

Para nós, a política pública não pode se restringir ao que se promove a partir dos Estados e seus governos. É preciso considerar os movimentos que podem possibilitar a inclusão, mudança ou entrada de novos temas na agenda decisória do Estado. (...) No nosso entendimento, para uma compreensão das definições das políticas públicas de um Estado é preciso identificar e entender o que se considerou ou não como um problema de política pública, por que um problema foi reconhecido ou não. Ou seja, trata-se de reconhecer as lutas sociais em curso; tanto as que foram quanto as que não foram reconhecidas ou incorporadas nos debates governamentais. Assim, na nossa perspectiva, os estudos de políticas públicas deveriam lidar com a dinâmica que envolve a construção das demandas e suas respostas, não restringindo-se apenas ao que entrou na agenda oficial de governo.

Percebe-se assim, que muitas mudanças trazidas pela reforma trabalhista, não traduzem políticas públicas dignas para à vida do trabalhador em sociedade e em seu meio laboral. As políticas adotadas pela reforma, são traduzidas em redução de salários, aumento de jornada de

- modalidade de registro de jornada de trabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XI - troca do dia de feriado (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XII - enquadramento do grau de insalubridade (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943). Grifos do autor.

trabalho; insegurança na rescisão contratual, todo um campo de prejuízos que apenas reduz os direitos dos trabalhadores e afrontam à dignidade humana.

Se o trabalhador sempre buscou a efetividade dos seus direitos e um patamar mínimo de dignidade em seu trabalho, seja através da Carta Constitucional de 1988 que elevou o trabalho à direito fundamental, seja por meio da Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas infraconstitucionais protetivas ao direito do trabalhador, percebe-se que a reforma trabalhista desprestigiou e desrespeitou uma luta histórica.

A política pública voltada ao planejamento e concretização da mudança legislativa trabalhista no Brasil, precisamente ao que diz respeito à Lei nº. 13.467/2017, foi na contramão de todo um arcabouço protetivo ao trabalho e ao trabalhador, tendo em vista que não se tal política pública foi formulada sem que houvesse a participação da sociedade interessada.

Segundo Balbino (2013, p. 54):

Diante disso, a participação de toda a sociedade na formulação, na decisão e na execução das políticas públicas, por meio de audiências e de consultas públicas, é fundamental para a estruturação de políticas públicas mais coesas e eficazes, pois, o “[...] sucesso desta supõe que todas as categorias da população e de todas as forças sociais, conscientes de suas responsabilidades, contribuam para a proteção e a melhoria do ambiente, que, afinal, é bem e direito de todos”.

A partir disto, e considerando o que diz Bucci (1997, p. 95) que: “no sistema constitucional brasileiro, as políticas públicas mais comumente se expressam por meio de leis”, percebe-se o quanto a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, reconhecida como reforma trabalhista, se apresenta prejudicial à sociedade.

Para Wu (2014, p. 13): “No entanto, o processo de políticas públicas é, em ocasiões, repleto de irracionalidade, inconsistências e falta de coordenação, que podem tornar-se grandes fontes de tensão e sofrimento”.

Percebe-se assim que vários prejuízos, inconsistências e tensões foram e são sentidos pela sociedade com as modificações trazidas pela reforma trabalhista, refletindo em uma séria contrariedade de vários atores em nossa sociedade, tendo em vista que por ter sido esta Lei aprovada em um curto espaço de tempo, a mesma impossibilitou que um maior debate entre os

atores sociais (trabalhadores, sindicatos⁸, federações⁹, confederações¹⁰, sociedade civil, membros do Ministério Público do Trabalho, Juízes do Trabalho) se desenvolvesse, tendo assim impossibilitado o discurso e o melhor entendimento sobre a dimensão que as mudanças desta Lei trariam à população. Enfim, impossibilitou que os atores para a formulação desta política pública pudessem de fato ter suas vozes ouvidas.

Conforme Wu (2014, p. 54):

Fora do governo, há também um grande número de atores que podem e devem propor e analisar opções de políticas públicas. Grupos de interesse, por exemplo, são contribuintes vitais para a formulação de políticas em muitos países. Esses grupos variam de associações profissionais a grupos da sociedade civil, muitas vezes intimamente identificados com questões de políticas específicas. No entanto, o seu papel no processo de formulação de políticas é, na maior parte, indireto – embora não menos importante –, porque os governos geralmente não aceitam ser vistos como aprisionados pelos “interesses especiais”.

E assim sendo, com uma política pública voltada ao direito dos trabalhadores e formulada sem que às vozes destes interessados fossem ouvidas como deveriam, sem que os seus representantes sindicais pudessem discutir sobremaneira as questões ali postas, sem um debate mais aprofundado das questões entrelaçadas entre o antes, o durante, e o depois desta Lei, passamos então a perceber que muitos direitos voltados à classe trabalhadora foram violados, e que houve um retrocesso social de grande monta, de forma a descortinar sérios problemas sociais, visto o aumento do desemprego, a precarização do trabalho, o enfraquecimento da luta sindical, o aumento da informalidade, dentre tantas outras violações trazidas pela Lei nº. 13.467/2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando assim fazer uma breve reflexão das políticas públicas no Brasil frente à Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017, reconhecida como “Lei da reforma trabalhista”, observou-se o quão importante é o estudo aprofundado destas questões e o quanto a nossa sociedade

⁸ Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. Delgado (2019, p. 1590).

⁹ As federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica (art. 534, CLT). Delgado (2019, p. 1601).

¹⁰ Já as confederações resultam da conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (art. 535, CLT). Delgado (2019, p. 1602).

brasileira se encontra em um profundo retrocesso ao que diz respeito ao direito do trabalho e descumprimento e desvirtualização das políticas públicas voltadas para este campo.

Se antes existia um discurso de políticas públicas para mudanças da legislação trabalhista em prol do crescimento do número de empregos no Brasil, em prol de se alçar um melhor equilíbrio entre as relações empregado x empregador por meio da possibilidade da flexibilização, da autonomia das partes de realizarem acordos, do “negociado sobre legislado”, dentre tantas outras possibilidades normatizadas pela Lei nº. 13.467/2017, na prática, a reforma trabalhista se reflete na retirada de direitos dos trabalhadores e na precarização do trabalho, expondo-os à uma insegurança jurídica, e os colocando à mercê de trabalhos flexibilizados, com redução de salários, aumento de jornadas, e retirada de direitos conquistados historicamente.

Nesse sentido, importante se afirmar, contudo, sem o intuito de finalizar as discussões da temática, que o direito do trabalho necessita sim de reformas, mas não como as apresentadas até o momento.

É preciso que as mudanças sejam reflexo de políticas públicas que possam resguardar os direitos fundamentais do homem, possibilitando-o o direito ao mínimo existencial, tendo em vista que políticas públicas trabalhistas dignas são aquelas que venham possibilitar ao trabalhador à proteção à sua saúde, ao descanso, ao lazer, à segurança no meio ambiente de trabalho, jornada de trabalho e salário dignos, dentre tantos outros direitos que são afetos aos trabalhadores, e que de forma abrupta foram retirados e/ou precarizados com a reforma trabalhista ocorrida no Brasil no ano de 2017.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde A. Miranda. A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente. In: FARIAS, James M.A.; GOMES, Maria Beatriz T.; LEIRIA, Maria de Lourdes (orgs.). **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017.

ALVES, Giovanni. **Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República Brasileira**. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/03/27/reforma-trabalhista-modernizacao-catastrofica-e-a-miseria-da-republica-brasileira/> Acesso em: 14/05/2021.

ANTUNES, Ricardo. **De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil**. Pegada – A revista da Geografia do trabalho. Vol. 7, nº 2, p. 83-88, nov. de 2006. Disponível em: <http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000233-efcf7f0c95/Antunes,%20Ricardo.%20De%20Vargas%20a%20Lula.pdf>. Acesso em

25/08/2021.

BALBINO, Michelle Lucas Cardoso. **Programa Minha Casa Minha Vida e a colisão entre direitos fundamentais**. Revista Brasileira de Políticas Públicas. Brasília, v. 03, 2013.

BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria; MATOS, Ruben Araujo de. Organizadores. **Caminhos para análise das políticas de Saúde**. Porto Alegre: Rede UNIDA, 2015.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas Públicas e Direito Administrativo**. Brasília a. 34 n. 133, 1997.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 29/07/2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29/07/2021.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24/08/2021.

_____. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.058, DE 27 DE JULHO DE 2021**. Altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 31/08/2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 24ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

WU, Xun. RAMESH, M. HOWLETT, Michael. FRITZEN, Scott; traduzido por Ricardo Avelar de Souza. **Guia de Políticas Públicas: Gerenciando processos**. Brasília: ENAP, 2014.

OIT. **Trabalho digno**. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30/08/2021).

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2007

SOUZA, Celina. **Coordenação de Políticas Públicas**. Brasília: ENAP, 2018.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?**

Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista#_edn1. Acesso em 30/08/2021.