

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Etec Professor Francisco dos Santos  
Técnico em Serviços Jurídicos

## **ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Ana Gabriela Caetano Higashi<sup>1</sup>

Ana Lucia Caetano Higashi<sup>2</sup>

Gabriel Metzner Machado<sup>3</sup>

Maria Eduarda Silva Valentin<sup>4</sup>

Nicolly Miranda Gomes<sup>5</sup>

Victória Gioconda Martins<sup>6</sup>

**Resumo:** A Lei 13.467/2017, aprovada pelo governo Temer, trata da Reforma Trabalhista que modificou alguns artigos da CLT. Em vista disso, este artigo tem por objetivo analisar e apontar as diferenças propostas por esta lei, no que tange aos aspectos de ordem legal, determinados pela lei magna do nosso país que é a Constituição Federal de 1988, e assim após à análise, verificar se tais modificações atendem aos princípios de constitucionalidade ou não.

Palavras-chave: Reforma, lei, inconstitucionalidades, direito, empregado.

### **1 INTRODUÇÃO**

A legislação brasileira tem como base a Constituição Federal de 1988 que, por suma, expõe leis fundamentais e supremas no Brasil, as quais não podem ser retiradas ou diminuídas. De acordo com o Art. 60, §4, as cláusulas pétreas são

---

<sup>1</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. Anagabriela.higashi@etec.sp.gov.br;

<sup>2</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. Analucia.higashi@etec.sp.gov.br;

<sup>3</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. Gabriel.machado@etec.sp.gov.br;

<sup>4</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. maria.valentin@etec.sp.gov.br;

<sup>5</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. nicolly.gomes@etec.sp.gov.br;

<sup>6</sup> Aluna do curso Técnico em Serviços Jurídico Etec Prof. Francisco dos Santos. victoria.martins@etec.sp.gov.br.

consideradas um regulamento constitucional imutável, não podendo ser alterada nem mesmo por meio da Emenda à Constituição.

Porém, em 2017 foi vigorada a Lei de nº 13.467, conhecida como a "Reforma Trabalhista", projeto sancionado por Michel Temer com o duvidoso objetivo de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, modernizar as leis trabalhistas, aumentar a segurança jurídica às partes, valorizar negociações e gerar novos empregos.

Essa lei, no entanto, não cumpriu com as expectativas prometidas, pelo contrário, ao longo do tempo veio ressaltando o confronto entre empregados e empregadores, pois tal dispositivo visa priorizar a economia acima do proletariado, retirando seus direitos básicos, e assim levando ao acareamento entre a reforma trabalhista e a Constituição Federal.

Este trabalho tem por objetivo analisar a lei que tratou da Reforma Trabalhista de 2017 e apontar as principais inconstitucionalidades causadas por esta ação.

## **2 CONTEXTO HISTÓRICO E ORIGEM DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

### **2.1 Origem dos Direitos Trabalhistas**

De acordo com Freitas et al (2020; pg. 01), "o trabalho se adequa de acordo com o tempo e espaço". Em vista disso, a história do trabalho começa a se desenvolver com a necessidade dos seres humanos pela sua sobrevivência em manter-se alimentados, protegidos e organizados. Assim, num primeiro momento, desenvolveram materiais para a caça e, posteriormente, com os nômades e o aperfeiçoamento da lavoura, começou a domesticação dos animais, um trabalho de subsistência.

Após esse período, houve outras formas de trabalho, até chegarmos no sistema atual, o capitalismo. Desse modo, é evidente que quando uma forma de trabalho deixa de ser interessante para a sociedade, esta modifica-se gradualmente, atendendo à conjuntura daquela população, pois tanto sua forma de viver quanto os meios de produção evoluíram e se transformaram com o decorrer do tempo.

"O que percebemos é que o trabalho e seu desenvolvimento estão ligados diretamente aos seres humanos e todos os seus passos evolutivos, ao longo do suprimento das necessidades naturais de sobrevivência, ampliaram-se, ajudando para o nascimento de novas relações, que passaram determinar a história do trabalho (Freitas, Dourado, Boaventura e Almeida, 2020)."

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi aprovada no dia 1º de maio de 1943, durante o governo Vargas. Apesar disso, os autores afirmam que o Direito do Trabalho no Brasil se iniciou efetivamente em 1946, uma vez que o artigo 22 da Constituição vigente naquele ano destaca a Justiça do Trabalho como o órgão especializado em assegurar os direitos e benefícios dos trabalhadores.

As leis trabalhistas no Brasil são previstas na CLT (consolidação das leis trabalhistas) também conhecida como patrimônio dos trabalhadores e o passaporte da cidadania.

Ela garante aos trabalhadores uma série de direitos, como jornada diária máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de hora extra, atuação em ambiente salubre, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, proteção contra demissão sem justa causa e seguro-desemprego. (Ricardo Westin, 28 de abril de 2023)

### **3. ESTUDO DE CASO**

#### **3.1 Metodologia**

Para a realização deste trabalho utilizou-se o tipo de pesquisa bibliográfica onde buscou-se na literatura, através de artigos acadêmicos e em sites governamentais a fundamentação para a comparação das informações encontradas ao analisar as inconstitucionalidades presentes na Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467/2017 e a Constituição Federal de 1988, com o objetivo de verificar se a aplicação da lei feriu os princípios constitucionais.

#### **3.2 A Reforma Trabalhista de 2017**

Segundo Pantaleão (02/08/2023), a reforma trabalhista alterou mais de uma centena de itens da CLT, o que levou a inúmeras modificações que afetam o cotidiano entre o empregado e empregador, questões envolvendo as relações sindicais, além das judiciais, derivadas de contestações trabalhistas. Atualmente, algumas cláusulas dos direitos trabalhistas estão em desacordo com a Constituição, sendo elas:

### **3.2.1 Horas extras em home office:**

Segundo Francisco Antônio (2023), antes da reforma trabalhista os empregados eram sujeitos a 8 horas de trabalho diário com a possibilidade de 2 HE (horas extras) e duração de 44 horas semanais. Com a nova Lei, isso foi alterado para 12 a 14h/dia, sem pagamento de HE, durando 48h/semana.

Entretanto, no modelo home office de trabalho, não se tem o conhecimento do tempo gasto do trabalhador, podendo afetar seus direitos de tal forma que ele não tenha conhecimento.

“Horas extras sem pagamento em “home office” O atual entendimento da maior parte dos tribunais trabalhistas é que mesmo o trabalho praticado em “home office” deve ter a jornada controlada, desde que os meios tecnológicos permitam isso. A reforma, porém, exclui esse trabalhador do controle de jornada, o que, na prática, pode significar a realização de trabalho superior ao limite legal sem recebimento de horas. (Marcelo Mascaro, 2017).

### **3.2.2 Reclamatória trabalhista:**

De acordo com a sinopse das principais alterações da Reforma Trabalhista, por Sérgio Pantaleão (2023), na alteração Reclamatória Trabalhista, “o empregado passa a arcar com alguns custos para ingressar com reclamatória trabalhista (art. 789 da CLT); A parte que perder terá que arcar com as custas da ação (art. 791 da CLT) e com honorários sucumbenciais (art. 791-A, § 4º).”

Segundo Barbosa (2017. p.175-176), o aditamento da Justiça Gratuita é um direito basal, visto que se versa de direito fundamental, fazendo-se jus salientar que a assistência jurídica é mais ampla do que a de natureza estritamente

judiciária, descrita nos termos do art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição da República de 1988, em que o Estado deve oferecer “assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Conforme o fragmento acima, a Justiça deve atingir a gratuidade dos custos aos feitos processuais e, por meio deste artifício, fica dispensada da cobertura de tais despesas. Nesse sentido, a justiça gratuita é conferida tanto às pessoas físicas quanto às pessoas jurídicas, para isso, basta cada uma de acordo com as suas peculiaridades.

### **3.2.3 Contribuição sindical:**

De acordo com Calcini (2018), a Lei da Reforma Trabalhista, em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, não alterou o artigo 8º da Lei Maior, prevista na Constituição Federal, não extinguindo o direito da contribuição sindical. A contribuição sindical, antes da Reforma Trabalhista, era obrigatória, com desconto de um dia trabalhado do mês de março de cada ano. Após a reforma trabalhista, a contribuição sindical passou a ser opcional, sendo necessário que o trabalhador expresse sua vontade em contribuir por escrito.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. Calcini (2018),

### **3.2.4 Férias**

Segundo Joe Robinson (2003) em seu livro *Work to live* (Trabalhar para viver), ele afirma que os seres humanos são, por sua vez, máquinas que precisam ser recarregadas depois de um determinado tempo para que possam recuperar sua energia e assim continuar o trabalho constante. Desta forma, é evidente que as férias são necessárias para o trabalhador, sendo citada na reforma trabalhista de 2017.

De acordo com a Reforma Trabalhista, a partir de 11.11.2017 as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles

não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado. (Sérgio Ferreira, 2018).

Entretanto, em uma pesquisa feita na Espanha pela empresa Randstad (2016) 62% dos entrevistados afirmam precisar de pelo menos uma semana de férias para manter uma boa saúde mental e física. No entanto, segundo o estudo, tendo a possibilidade de o trabalhador conseguir apenas 5 dias corridos de férias, seria insuficiente para seu bem-estar, podendo ser considerado uma condição maléfica indo em contradição ao art.196 da CF/88, que garante a saúde da população.

### **3.2.5 Intervalo Intra jornada**

A instituição do intrajornada é referida como um intervalo para descanso do trabalhador entre duas jornadas, ou seja, entre o encerramento do itinerário de trabalho e o início da jornada no dia seguinte. Conforme previsto no artigo 66 da CLT, “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL,1943).

Entretanto, adentrando no conceito do instituto intrajornada, momento destinado à alimentação e/ou repouso no decorrer da jornada de labor, indica o artigo 71 da CLT que trabalhos contínuos, cujo período exceder seis horas, tem a obrigatoriedade de atribuir um intervalo para descanso de uma a duas horas.

Assim, se o trabalho for sem interrupções com duração de quatro a seis horas, obrigatoriamente terá o descanso de quinze minutos, e em jornadas que não excederem a quatro horas, não se exige a autorização de intervalo. Nesse contexto, conceitua Romar (2018, p.352):

Os intervalos intrajornadas são períodos de descanso regularmente concedidos durante a jornada de trabalho, em que o empregado deixa de trabalhar e de estar à disposição do empregador. Podem ser remunerados ou não remunerados, conforme sejam ou não computados na duração da jornada de trabalho. Os intervalos intrajornadas visam permitir que o empregado recupere suas energias durante os períodos de cumprimento da jornada de trabalho. Romar (2018, p.352):

### **3.2.6 Falta de registro do empregado**

Segundo Pantaleão (2023), o vínculo empregatício se caracteriza pelo que estabelece o art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Com a Lei 13.467/2017, o trabalhador tem maior garantia de registro na carteira de trabalho por parte de seu empregador devido uma maior carga financeira nas multas a serem pagas caso o registro não ocorra. ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado (art. 47, § 1º da CLT); Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência (art. 47, caput da CLT); Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro (art. 47-A da CLT).

A carteira de trabalho é um documento fundamental que protege tanto o empregado e seus direitos, quanto seu empregador, o qual fica resguardado do cumprimento de suas obrigações legais para com o empregado, tais como: férias, fundo de garantia, décimo terceiro salário etc.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Com relação às horas extras, o empregado passou a recebê-las, com uma porcentagem maior que antes e, as mesmas, não podem exceder a duas horas diárias, o que é benéfico ao empregado, pois desta forma seu horário de descanso e lazer, o qual é garantido por lei, não sofre maiores prejuízos.

A reclamatória trabalhista, perde seu caráter constitucional pelo motivo do acesso gratuito à justiça ser negado ao empregado no momento que este, passa a arcar com as custas, para ingressar com a ação trabalhista.

Quanto à contribuição sindical, o empregado tem seu direito de escolha respeitado, ao definir junto ao empregador seu desejo, ou não, de que tal desconto seja realizado na sua folha de pagamento nos meses de março de cada ano vigente.

Sobre as férias, às quais garantem o direito de descanso estabelecido pela CLT, necessário ao empregado, de 30(trinta) dias ao ano. A reforma trabalhista manteve este direito preservado, mas, tendo em vista o estudo mencionado, e que a reforma permite o fracionamento das férias, há a necessidade de se observar os períodos inferiores a 7 (sete) dias, pois segundo o estudo, descanso inferior a esta quantidade pode ser prejudicial à saúde do trabalhador.

O intervalo intrajornada, ou seja, o tempo de descanso, entre duas jornadas de trabalho, imprescindível ao bom desempenho do trabalhador e também à sua qualidade de vida, manteve-se garantido com a Reforma Trabalhista.

E por fim, a falta de registro do empregado, passou a ter maiores penas/ multas para o empregador, o que com certeza, impossibilita de maneira legal e mais efetiva, que os empregados fiquem sem registro, perdendo direitos previdenciários importantíssimos; e, também previne o empregador, que este corra o risco de receber multas e sanções legais, por não estar cumprindo com esse direito.

## **CONCLUSÃO**

Tendo em questão, a análise comparativa realizada, os resultados apontam que as modificações na CLT, provenientes da Reforma Trabalhista de 2017, trouxeram um equilíbrio de melhoria constitucional para o trabalhador, já que na mesma foi possível identificar mudanças, com aspectos inconstitucionais que podem acarretar prejuízos.

## **REFERÊNCIAS**

Brasil. **LEI No 6.386, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1976.** Lei da reforma trabalhista. 2018.. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6386.htm#:~:text=de%20conex%C3%A3o%20funcional.-,Art.,estes%20devida%20aos%20respectivos%20sindicatos](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6386.htm#:~:text=de%20conex%C3%A3o%20funcional.-,Art.,estes%20devida%20aos%20respectivos%20sindicatos) .<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/209/194>. acessado em 17 de junho de 2024.

CARPALLO. **Quantos dias de férias são necessários para desconectarmos de verdade?** Disponível em; [https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/05/ciencia/1467743570\\_571329.html#?prm=copy\\_link](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/05/ciencia/1467743570_571329.html#?prm=copy_link). Acessado em 18 de junho de 2024.

PANTALEÃO, Ferreira Sergio. **Férias Anuais. Reforma Trabalhista não exige Excepcionalidade no Parcelamento.** Guia trabalhista 27 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias-anuais-reforma-trabalhista.htm>. Acessado em 19 de junho de 2024.

LACAZ. Francisco Antonio de Castro. **A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores.** Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo. São Paulo SP Brasil. Disponível em; <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>. Acesso em 18 de junho de 2024.

GARCIA. Felipe Gustavo Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 6ª ed. Re. atual. e ampl. Rio de Janeiro. Forense, 2017. p.175-176. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm#:~:text=A%20Lei%2013.467%2F2017%2C%20tamb%C3%A9m,judiciais%20decorrentes%20de%20reclamat%C3%B3rias%20trabalhistas>. Acessado em 18 de junho de 2024.

MASCARO, Marcelo. **JUSBRASIL, PONTOS NEGATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA.** POR MARCELO MASCARO Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/confira-os-5-melhores-e-5-piores-pontos-da-reforma-trabalhista/478153377>.

PLANALTO. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em; [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%20se%20trabalho%20intelectual%20%C3%A9%20cnico%20e%20manual](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%20se%20trabalho%20intelectual%20%C3%A9%20cnico%20e%20manual). Acesso em 18 de junho de 2024.