

## REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: A VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES FRENTE OS DEMANDOS DO EMPREGADOR

LUÍS FERNANDO FIORINI RODRIGUES  
UniCesumar

*Data de submissão: 20/12/2023*

*Data de Aceite: 02/05/2024*

*Data de Publicação: 10/08/2024*

**RESUMO:** O presente trabalho tem como premissa, abordar algumas mudanças na lei trabalhista do Brasil, que estão em vigor desde 2017. Visa-se primordialmente análise dos impactos na relação entre trabalhadores e empregadores, no que tange o coletivo e o acesso à justiça por parte dos indivíduos vulneráveis nessa relação laboral, elencando os direitos e deveres do empregado. Nesse diapasão, o objetivo principal consiste em identificar os pontos positivos e negativos suscitados pela reforma trabalhista de 2017 em relação aos empregados. Analisa-se de forma coletiva, como se deu o processo de mudança, bem como os impactos nos direitos da personalidade dos trabalhadores, sobretudo no que diz respeito às suas relações com os empregadores, a sociedade e os sindicatos. É importante ressaltar a falta de informação e conscientização dos trabalhadores em relação aos seus direitos, bem como as dificuldades de acesso aos meios que possibilitam a defesa dos seus interesses. Cabe, então, a todos os envolvidos na relação de trabalho, como os empregadores, trabalhadores e sindicatos, adotar posturas voltadas à instauração de um ambiente justo, equilibrado e em consonância com os direitos fundamentais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito coletivo. Equilíbrio trabalhista. Impactos na relação de trabalho.

### LABOR REFORM AND PERSONALITY RIGHTS - THE VULNERABILITY OF WORKERS FACING EMPLOYER DEMANDS

**ABSTRACT:** This present work is based on the premise of addressing some changes in Brazilian labor law that have been in effect since 2017. The main aim is to analyze the impacts on the relationship between workers and employers, particularly regarding collective aspects and access to justice for vulnerable individuals in this labor relationship, listing the rights and duties of the employee. In this context, the main objective is to identify the positive and negative aspects raised by the 2017 labor reform concerning employees. It collectively examines how the process of change occurred, as well as the impacts on workers' personality rights, especially regarding their relations with employers, society, and unions. It is important to highlight the lack of information and awareness among workers regarding their rights, as well as the difficulties of accessing the means that enable the defense of their interests. It is up to all parties involved in the employment relationship, such as employers, workers, and unions, to adopt positions aimed at establishing a fair, balanced environment in line with fundamental rights.

**KEYWORDS:** Collective rights. Labor balance. Impacts on the employment relationship.

## 1. INTRODUÇÃO

O método de abordagem adotado na presente pesquisa é o hipotético-dedutivo, a qual se refere as alterações advindas da lei 13.467/17 (Consolidação das Leis Trabalhista - CLT), no tocante à vulnerabilidade do trabalhador e aos direitos inerentes a este. A pesquisa investiga as modificações nos direitos da personalidade do empregado, os quais devem ser respeitados, uma vez que a relação entre empregado

e empregador, é caracterizada por uma dinâmica desigual de poder presente na relação de trabalho, onde o trabalhador frequentemente se encontra em uma posição de suscetibilidade. A falta de conhecimento sobre os direitos laborais e o receio de perderem seus empregos os torna incapazes de reivindicar melhores condições de trabalho.

Os sindicatos, principais defensores dos direitos dos trabalhadores e fonte de informação e representação destes, atuam como intermediadores na busca pelo equilíbrio no ambiente profissional desenvolvem negociações coletivas, com medidas laborativas para benefício nos diversos setores do ramo de atividade que representam. O Sindicato assume a responsabilidade de resguardar a dignidade da pessoa humana, de acordo com o direito fundamental positivado na Constituição Federal do Brasil.

A Reforma Trabalhista alterou significativamente a contribuição sindical, que era a principal fonte de custeio dos sindicatos. As contribuições sindicais obrigatórias foram extintas, tornando-se agora uma opção facultativa por parte dos trabalhadores. Os serviços prestados pelos sindicatos em prol dos empregados não implicarão em contraprestação do empregado, de imediato, mas, só poderão ser descontados do trabalhador se este previamente a autorizar, manifestando seu interesse em contribuir.

A nova lei expressamente enfatizou que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei. Dessa forma, a negociação coletiva alcançou uma posição hierárquica superior ao legislado (CLT), desde que tal preeminência não diminua os direitos fundamentais do empregado, possibilitando que as partes estabeleçam regras específicas adaptadas à realidade de cada categoria profissional. Isso implica que as partes envolvidas em uma relação de trabalho gozam de maior liberdade para ajustar as condições de trabalho conforme suas necessidades e interesses específicos.

Outra alteração substancial ocorreu no âmbito do trabalho intermitente, trazendo maior flexibilidade para empregados e empregadores. Essa modalidade busca fomentar a geração de empregos e combater a informalidade, permitindo que as empresas atendam às demandas de forma eficiente, evitando sobrecargas financeiras. Para os trabalhadores, essa flexibilidade possibilita a conciliação de atividades e amplia a inclusão. No entanto, a falta de previsibilidade acarreta desafios, como instabilidade financeira e dificuldades no acesso a benefícios. É importante assegurar a proteção dos direitos trabalhistas e promover um diálogo justo

entre empregadores e trabalhadores. O equilíbrio entre segurança e flexibilidade é essencial para um desenvolvimento econômico e social justo.

Atualmente, é possível dividir as férias em até três períodos. O objetivo das férias é proporcionar descanso e lazer, contribuindo para a saúde física e mental do trabalhador. No entanto, o fracionamento pode resultar na interrupção do período de descanso, afetar a saúde e sujeitar os empregados à pressão por parte dos empregadores. Por outro lado, essa prática auxilia o funcionário a desfrutar de momentos de descanso ao longo do ano. É necessário equilibrar a flexibilidade com o bem-estar dos funcionários, garantindo um período de férias de qualidade.

Por fim, houve alterações no regime de home office, também conhecido como teletrabalho, autorizando que o trabalhador exerça suas atividades laborais em seu domicílio. Serão elencados os impactos decorrentes dessa mudança, avaliando se proporcionou benefícios tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Além disso, ocorreram modificações na prática da terceirização, estabelecendo parâmetros para a utilização da modalidade “meio e fim” na contratação de funcionários.

## **2 DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DO TRABALHADOR**

É primordial afirmar que direito personalíssimo refere-se ao conjunto de direitos inerentes à dignidade e à individualidade da pessoa, os quais devem ser protegidos e respeitados no âmbito das relações laborais. Assim “os direitos de personalidade são os atributos e qualidades que as pessoas possuem simplesmente por serem pessoas e sua defesa é tutelada no ordenamento jurídico, possuem como princípio base o da dignidade da pessoa humana” (Jorge; Silva, 2023, p.16). É imprescindível buscar constantemente o direito inerente do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e digno.

Os direitos personalíssimos do trabalhador constituem uma categoria essencial para a proteção e preservação dos aspectos individuais do ser humano no âmbito das relações de trabalho. Esses direitos surgem com a finalidade de garantir a dignidade, a integridade física, moral e psicológica, bem como o respeito à liberdade e à intimidade do trabalhador.

Ao longo da história, o trabalhador passou por diferentes fases no reconhecimento de seus direitos. Inicialmente, as relações de trabalho eram marcadas pelo abuso e exploração, onde o indivíduo era tratado meramente como uma força

de trabalho, sem qualquer consideração com sua condição humana. Com o avanço das lutas trabalhistas e a conquista de legislações específicas, tornou-se possível garantir direitos que preservam a dignidade e os aspectos pessoais do trabalhador.

Entre os direitos personalíssimos do trabalhador, destacar destacam-se a proteção à honra, à imagem e à intimidade. Isso implica em assegurar que o trabalhador não seja submetido a constrangimentos indevidos no ambiente de trabalho, nem exposto a situações vexatórias ou discriminatórias. As integridades física e moral também são resguardadas, prevenindo situações de assédio moral ou sexual, por exemplo.

Além disso, os direitos personalíssimos envolvem a preservação da liberdade e da privacidade do trabalhador. Isso inclui o direito de não ser vigiado de forma abusiva, seja por câmeras dentro do local de trabalho ou pela utilização indiscriminada de sistemas de monitoramento online. O trabalhador tem o direito de preservar sua intimidade e liberdade no ambiente de trabalho, sem interferências excessivas do empregador. Diversos fatores que impõem sanções aos trabalhadores, conforme elencados por Alkimin:

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial; isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante. (Alkimin, 2005, p. 85).

É importante ressaltar que a proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador não deve ser vista como uma limitação ao exercício ao poder do empregador. Pelo contrário, trata-se de uma restritiva necessária e salutar, que visa assegurar a dignidade do trabalhador e sua inserção em um ambiente de trabalho saudável e humano.

Portanto, os direitos personalíssimos do trabalhador são fundamentais para a construção de relações laborais justas e equilibradas. A proteção à honra, à imagem, à intimidade e à liberdade dos trabalhadores não apenas respeita sua condição humana, mas contribui para a eficiência e o bem-estar no ambiente de trabalho. Assim, é imprescindível que as legislações e as empresas estejam atentas e se

comprometam com a preservação desses direitos, buscando garantir um ambiente de trabalho benéfico respeitoso para todos.

A relação entre empregado e empregador é caracterizada por uma desigualdade intrínseca de poder presente dinâmica laboral, na qual o trabalhador é considerado parte vulnerável devido à sua dependência econômica em relação ao empregador. Conseqüentemente, a falta de conhecimento sobre os direitos laborais e o temor de perderem seus empregos os tornam incapazes de reivindicar condições de trabalho mais favoráveis. A dignidade humana e o equilíbrio entre empregado e empregador repousam no reconhecimento da dignidade intrínseca de cada indivíduo e na necessidade de equilíbrio nas relações de trabalho.

A dignidade humana é um princípio fundamental, reconhecido tanto no âmbito nacional quanto internacional, que deve orientar todas as atividades e relações humanas, inclusive as laborais. O equilíbrio entre empregado e empregador visa garantir que as partes envolvidas na relação de trabalho sejam tratadas de forma justa e respeitosa, assegurando condições dignas de trabalho, proteção contra abusos e busca por soluções consensuais para eventuais conflitos.

Dessa forma, a vulnerabilidade do empregado está diretamente ligada ao exercício dos seus direitos personalíssimos, como a intimidade, a privacidade, a honra e a imagem, os quais podem ser afetados negativamente nas relações de trabalho.

Para aprimorar os direitos personalíssimos do trabalhador pós-reforma trabalhista, é necessário realizar ajustes nas legislações pertinentes. É crucial que haja paridade entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores, garantindo um ambiente laboral seguro e saudável.

Uma possível melhoria seria aperfeiçoar os mecanismos de fiscalização e punição em relação ao descumprimento das leis trabalhistas, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos. Além disso, deve-se incentivar o diálogo entre empregadores e empregados, por meio da atuação dos sindicatos, visando à celebração de acordos coletivos que protejam os direitos personalíssimos do trabalhador.

Em suma, a reforma trabalhista de 2017 trouxe alterações significativas nos direitos personalíssimos do trabalhador. Embora tenha promovido certa flexibilização, é essencial buscar um equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos fundamentais do indivíduo. O aprimoramento das legislações, a fiscalização

eficiente e o estímulo ao diálogo entre as partes envolvidas podem contribuir para uma melhoria nesses direitos.

### **3 MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

A Reforma Trabalhista de 2017 representa um marco na história do Brasil, introduzindo mudanças substanciais na legislação trabalhista do país. Aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo então presidente Michel Temer, a reforma trouxe alterações relevantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), buscando modernizar as relações laborais, melhorar o ambiente de negócios e fomentar a atividade econômica.

A transição para a reforma da CLT ocorreu por meio de um debate intenso e controverso. O governo apresentou o projeto de lei da reforma trabalhista com o propósito de flexibilizar as relações de trabalho, adaptando-as às demandas do mercado atual. A proposta foi alvo de debates acalorados entre os defensores da reforma, que argumentavam que as mudanças eram necessárias para estimular o crescimento econômico e gerar mais empregos, e os opositores, que alegavam que as alterações debilitariam as condições de trabalho e retirariam direitos dos trabalhadores.

Após meses de discussão e negociação, o projeto foi aprovado pelo Congresso Nacional e, posteriormente, sancionado pelo presidente Temer. A reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, promovendo mudanças em diversos aspectos da legislação trabalhista.

Em suma, a transição da reforma da CLT de 2017 foi marcada por um amplo debate e controvérsias. A legislação trabalhista passou por modificações significativas, visando adequar-se às novas realidades do mercado de trabalho. No entanto, é preciso acompanhar e avaliar os impactos e os desdobramentos da reforma, a fim de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e que a economia seja impulsionada de forma justa e equitativa.

#### **3.1 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O sindicato é uma instituição essencial para garantir dos direitos trabalhistas e mitigar desigualdades nas relações de trabalho. Representando os interesses coletivos dos trabalhadores, desempenha um papel fundamental na negociação

coletiva, visando à proteção e promoção eficaz dos direitos dos empregados. Esta modalidade busca estabelecer acordos e convenções entre os sindicatos e os empregadores, a fim de garantir condições de trabalho justas e equilibradas, além da defesa dos interesses dos trabalhadores em geral. Assim, o sindicato equilibra a balança jurídica nas negociações com o empregador, reconhecendo a vulnerabilidade do empregado na relação de trabalho e a necessidade de auxílio jurídico, tanto ao ingressar quanto ao encerrar as atividades laborais, representado pela categoria sindical.

Em síntese, a reforma trabalhista de 2017, introduziu mudanças significativas ao cenário sindical brasileiro, especialmente quando se trata da contribuição sindical, pode-se dizer que, “a contribuição sindical, principal fonte de custeio das despesas sindicais, passa a ser facultativa, ou seja, só poderá ser descontada do trabalhador se este previamente a autorizar” (Dantas Júnior, 2017, p. 280), transcritas no art. 545 e 578 da CLT. Antes dessa reforma, a contribuição sindical era compulsória, ou seja, todos os trabalhadores eram obrigados a contribuir com um dia de trabalho anualmente para o sindicato de sua categoria, ou quando determinados na negociação coletivas o importe a ser cobrado de cada trabalhador.

A CLT de 2017, trouxe mudanças legislativas e essa alteração gerou intensos debates e opiniões divergentes sobre o impacto desse novo modelo de contribuição sindical. Aqueles que defendem a reforma alegam que a contribuição obrigatória era injusta, pois obrigava todos os trabalhadores a financiar o sindicato, mesmo que muitos não se sentissem representados por ele. Para eles, a contribuição facultativa permite maior liberdade de escolha e evita a imposição de um ônus financeiro quem àqueles que não desejam se associar a qualquer sindicato.

Por outro lado, críticos argumentam que a contribuição sindical facultativa pode enfraquecer os sindicatos, já que muitos trabalhadores podem optar por não contribuir, o que poderia diminuir a capacidade de enfrentar as relações de trabalho desiguais e exigir melhores condições para a classe trabalhadora. Além disso, há receio de que essa mudança possa desarticular a organização dos trabalhadores, enfraquecendo a representatividade sindical e acentuando ainda mais as assimetrias de poder entre empregadores e empregados.

Ainda é cedo para avaliar completamente os impactos dessa mudança, mas é certo que ela exige que os sindicatos se reinventem e ofereçam serviços e benefícios que justifiquem a contribuição voluntária dos trabalhadores. É necessário que as

organizações sindicais busquem se adaptar às demais alterações trazidas pela reforma trabalhista, a fim de garantir sua relevância e representatividade.

Uma consequência evidente da reforma trabalhista de 2017 sindicatos é a necessidade de os sindicatos buscarem alternativas para se manterem financeiramente viáveis. Isso significa que eles precisam demonstrar valor e relevância para atrair trabalhadores a se filiarem e contribuírem com suas atividades. Os sindicatos agora têm o desafio de comprovar sua capacidade de defender os interesses da classe trabalhadora, oferecendo benefícios e serviços que justifiquem a contribuição voluntária. Nesse contexto, é importante que sindicatos repensem suas estratégias e se adaptem a esse novo cenário.

Nesse diapasão, o aspecto positivo concentra-se no trabalhador, pois a reforma garantiu liberdade de decidir se deseja ou não contribuir com o sindicato, fortalecendo a autonomia individual. Assim, a mera inércia do trabalhador não resultará em descontos em sua remuneração, sem autorização prévia.

Quanto aos pontos negativos, estes são inerentes aos sindicatos, uma vez que houve redução em sua renda anual, enfraquecendo-os e levando vários sindicatos à falência. “Podemos concluir que o impacto negativo, financeiramente falando, foi evidente e gigantesco, inviabilizando o pleno funcionamento dos sindicatos, sem qualquer fonte fixa de renda” (Santos; Amaral; Sander, 2023, p. 15).

Por outro lado, com a redução dos recursos financeiros provenientes da contribuição sindical obrigatória, muitos sindicatos estão buscando alternativas para se manterem ativos e oferecerem benefícios e serviços aos trabalhadores, como assistência jurídica, cursos de capacitação e convênios médicos. Dessa forma, há um esforço para se adaptarem às mudanças e continuarem a ser relevantes para os trabalhadores.

### **3.2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

As Negociações Coletivas se dividem em duas formas: Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho. A Convenção Coletiva refere-se à negociação entre sindicato laboral (representante do trabalhador) e sindicato patronal (representante do empregador). Já o Acordo coletivo é a negociação entre sindicato laboral e empregador, ocorrendo diretamente com a empresa.

Antes da reforma, as negociações coletivas eram predominantemente regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecia diversas normas e direitos para os trabalhadores. Com a reforma em vigor, novas possibilidades foram abertas para as negociações entre empregadores e empregados, flexibilizando a legislação trabalhista e estimulando o diálogo entre as partes.

O art. 611-A da CLT, inserido pela reforma, estabelece que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. Dessa forma, a Negociação Coletiva adquiriu hierarquia superior ao legislado (CLT), desde que não diminua os direitos básicos do empregado, possibilitando que as partes estabeleçam regras específicas adaptadas à realidade de cada categoria profissional. Isso significa que as partes envolvidas em uma relação de trabalho têm mais liberdade para ajustar as condições de ofício conforme suas necessidades e interesses específicos.

Foi permitido que as negociações coletivas se sobrepusessem às leis trabalhistas em alguns aspectos. Em outras palavras, empregadores e empregados ganharam maior autonomia para definir acordos que atendam às suas necessidades específicas. Essa medida tem como objetivo aumentar a produtividade e a eficiência das empresas, permitindo que elas se adaptem às realidades do mercado e às particularidades de cada negócio. Tal como o escritor exemplifica sobre o tema:

Por exemplo, hoje a lei diz que os empregados devem descansar nos dias de feriado. Contudo, pode ser interessante para determinada empresa e seus empregados trocar esses feriados por dias de descanso ao final de suas férias, para que possam ter férias mais longas. Antes, esse tipo de troca não era possível, pois contrariava a lei. Agora, ele pode ser negociado por acordo entre a empresa e o sindicato. A prevalência do negociado sobre o legislado sem dúvida permitirá que empresas e empregados estabeleçam condições de trabalho que melhor se adequem às suas realidades. (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 56).

Além disso, a reforma trabalhista estimulou a criação de acordos coletivos, previamente negociados entre empregadores e empregados, conferindo maior flexibilidade às partes envolvidas. Tais acordos podem abranger diversos temas, desde a regulamentação de jornadas de trabalho até a definição de benefícios e outras questões relacionadas às condições de trabalho. Essa mudança tem como objetivo fortalecer a autonomia dos envolvidos, gerando acordos mais equitativos e justos.

Portanto, é necessário alcançar um equilíbrio que assegure que as negociações coletivas sejam justas e beneficiem tanto os empregadores quanto os empregados. É importante que haja uma fiscalização efetiva por parte das autoridades

competentes, garantindo que os direitos estabelecidos nas negociações sejam respeitados e que não ocorram abusos ou precarização das condições de trabalho.

Dessa maneira, a reforma trabalhista de 2017 promoveu alterações significativas nas negociações coletivas, conferindo uma maior autonomia para empregadores e empregados na elaboração de acordos trabalhistas. Essa flexibilização pode trazer benefícios para as empresas, gerando maior produtividade e eficiência. No entanto, é imprescindível cautela para garantir a preservação dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização das condições laborais.

### **3.3 TRABALHO INTERMITENTE**

A reforma trabalhista de 2017 introduziu diversas alterações nas relações de trabalho no Brasil, dentre elas a introdução do trabalho intermitente. Essa modalidade de contratação permite que os trabalhadores sejam contratados para trabalhar apenas em dias específicos ou por determinadas horas, proporcionando maior flexibilidade aos empregados e empregadores.

A principal motivação por trás da implementação do trabalho intermitente foi estimular a geração de empregos e combater a informalidade. Por meio dessa modalidade, as empresas ganham a capacidade de atender suas demandas, de maneira mais precisa e eficiente, adaptando o número de convocações conforme a exigência do negócio. Tal prerrogativa permite uma utilização mais eficaz dos recursos disponíveis, permitindo a contratação de colaboradores apenas quando realmente há demanda, evitando sobrecargas nas finanças das empresas e demissões em momentos de crise.

Por outro lado, os trabalhadores também podem se beneficiar dessa modalidade de trabalho. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho intermitente permite que os empregados conciliem diferentes atividades, como estudos ou outros empregos, aumentando suas oportunidades de renda e desenvolvimento profissional. Além disso, essa forma de contratação amplia as possibilidades de inclusão de profissionais que possuam disponibilidade parcial devido a obrigações familiares, como mães e pais responsáveis pelo cuidado de seus filhos.

No entanto, é importante ressaltar que o trabalho intermitente apresenta desafios e questões a serem consideradas. A falta de previsibilidade de uma jornada regular pode gerar insegurança e instabilidade financeira para os trabalhadores,

dificultando o acesso a benefícios previdenciários e trabalhistas. Nesse contexto, é fundamental resguardar os direitos dos trabalhadores e garantir uma proteção social adequada, assegurando o cumprimento das obrigações legais por parte das empresas.

Outro aspecto relevante a ser discutido é a necessidade de um diálogo e negociação mais robustos entre empregadores e trabalhadores. A flexibilidade inerente ao trabalho intermitente requer um ambiente colaborativo, com acordos justos e equilibrados, a fim de proporcionar benefícios mútuos. Para tanto, torna-se imprescindível estabelecer mecanismos de fiscalização e regulamentação que coíbam práticas abusivas ou desleais.

Uma das críticas a criação da figura do contrato intermitente (art. 443 CLT), refere-se ao funcionário que, mediante interesses da empresa, pode receber remuneração inferior ao mínimo constitucional, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo ser chamado de “salário zero” (Coutinho, 2017) no dia do pagamento.

Portanto, o trabalho intermitente apresenta tanto desafios quanto oportunidades para o panorama laboral. É necessário um debate amplo e construtivo para que essa modalidade de contratação seja implementada de forma responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores e possibilitando a flexibilidade necessária para as empresas. O equilíbrio entre a segurança e a flexibilidade será fundamental para promover uma relação de trabalho justa, que contribua para o desenvolvimento econômico e social do país.

### 3.4 FÉRIAS

A reforma trabalhista de 2017 promoveu mudanças importantes para as relações laborais no Brasil. Uma das alterações que merece destaque é a possibilidade de fracionamento das férias. Antes da reforma, as férias eram usufruídas em um único período, compreendendo, no mínimo, 10 dias corridos. Com a mudança, as férias podem ser divididas em até três períodos, o que pode ter um impacto significativo no descanso dos trabalhadores. Como Martinez explica:

O fracionamento das férias, desde que assim concorde o empregado, poderá ser outorgado em, no máximo, três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos. Os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um. (Martinez, 2018, pg. 97).

Antes de analisarmos as possíveis consequências dessa medida, é importante entendermos o propósito das férias no ambiente de trabalho. O direito às férias remuneradas é assegurado pela Constituição Federal e possui uma finalidade clara: proporcionar ao trabalhador um período de descanso e lazer, contribuindo para sua saúde física e mental, além de promover a integração com a família e a sociedade.

Ao permitir o fracionamento das férias, a reforma trabalhista busca flexibilizar as relações entre empregadores e empregados, dando mais autonomia às partes envolvidas na definição do período de descanso. No entanto, essa mudança pode ter impactos negativos na qualidade do descanso e no bem-estar dos trabalhadores.

Um dos principais impactos do fracionamento das férias é a possibilidade de interrupção do período de descanso. Suponhamos que um trabalhador que opta por dividi-las em três períodos, por exemplo, de 5 dias cada um. Essa pessoa poderá ter suas férias interrompidas por duas vezes ao longo do ano, prejudicando sua capacidade de desligar-se das obrigações profissionais e aproveitar plenamente o período de descanso.

Além disso, o fracionamento das férias impactar na saúde do trabalhador. O descanso é fundamental para a recuperação física e mental, o que pode ser comprometido caso o período de férias não seja suficientemente extenso. A acumulação constante de cansaço e estresse ao longo do ano pode resultar em riscos à saúde, como doenças psicossomáticas e distúrbios do sono.

Outro ponto de preocupação é a possibilidade de os empregadores pressionarem os trabalhadores a fracionarem suas férias. A necessidade de manter a força de trabalho constante pode levar as empresas a incentivarem o fracionamento, muitas vezes em detrimento do bem-estar dos funcionários. Com isso, o direito às férias, que deveria ser uma garantia para o trabalhador, pode tornar-se uma fonte de estresse adicional.

Diante dessas questões, é necessário ponderar os prós e contras do fracionamento das férias. É importante que os empregadores estejam atentos às necessidades dos seus funcionários e que haja um diálogo transparente entre as partes para a definição do período de férias.

### **3.5 HOME OFFICE**

O trabalho em regime de home office, também conhecido como teletrabalho, é uma modalidade que vem ganhando cada vez mais espaço nas relações de laborais no Brasil e no mundo. Com o avanço da tecnologia e a facilidade de acesso à internet, muitas empresas têm adotado essa forma de trabalho, permitindo que seus funcionários exerçam suas atividades remotamente, a partir de suas próprias residências.

Em 2017, a reforma trabalhista trouxe importantes mudanças nesse sentido, ao estabelecer regras específicas para o funcionamento do home office. Antes da reforma, essa modalidade de trabalho não possuía uma regulamentação específica, gerando insegurança tanto para os empregadores quanto para os empregados. Com a nova legislação, as relações de trabalho em regime de home office foram devidamente regulamentadas, garantindo direitos e deveres para ambas as partes.

Um dos principais aspectos regulamentados pela reforma trabalhista foi a questão das despesas relacionadas ao home office. Antes da reforma, muitas empresas se eximiam da responsabilidade de arcar com os custos do teletrabalho, o que frequentemente gerava um ônus para o funcionário que trabalhava remotamente. Com a reforma, ficou estabelecido que as despesas com infraestrutura necessária para o home office, como internet, energia elétrica e equipamentos, devem ser assumidas pelo empregador.

Outro aspecto importante regulamentado pela reforma foi a definição da jornada de trabalho no home office. Antes, muitas empresas exigiam que o funcionário estivesse sempre disponível, independentemente do horário, comprometendo a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. A partir de então, ficou estabelecido que o horário de trabalho no home office deve ser registrado e respeitado, garantindo assim a preservação dos direitos trabalhistas e a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Além disso, a reforma trabalhista também estabeleceu a necessidade de formalização do regime de home office por meio de contrato individual de trabalho ou aditivo contratual. Com isso, as partes envolvidas têm claros os direitos e deveres relacionados a essa modalidade de trabalho, evitando assim possíveis conflitos futuros.

Há de se considerar inclusive que, nas grandes cidades, essa alternativa se torna ainda mais interessante, uma vez que o deslocamento pode demandar longo período e estresse, devido ao acentuado e cada vez mais crescente trânsito. De outro lado, oportuno também mencionar que, em razão do

trabalho desenvolvido fora do ambiente da empresa, ela pode reduzir custos não só do espaço físico como também de outras despesas indiretas, como, para exemplificar, energia elétrica. Por consequência, o teletrabalho poderá impactar em maior produtividade e resultados mais efetivos para o empregador. (Neto; Souza, 2018, P. 49).

É preciso destacar que o trabalho em regime de home office traz inúmeras vantagens para o empregado e para o empregador. Para o funcionário, trabalhar de casa possibilita uma maior flexibilidade de horários, permitindo conciliar melhor a vida pessoal e profissional. Além disso, evita deslocamentos longos e estressantes, fornecendo um ambiente mais confortável e propício para o desenvolvimento das atividades laborais. Já para as empresas, a adoção do home office pode reduzir custos com infraestrutura e permitir a contratação de profissionais de diferentes localidades, ampliando assim o leque de possibilidades no momento de selecionar os colaboradores.

No entanto, é importante salientar que o home office também apresenta desafios e dificuldades. O isolamento social, a falta de interação com os colegas de trabalho e a dificuldade de separar o espaço pessoal do profissional são algumas das questões que podem impactar negativamente o trabalhador. Portanto, é necessário um equilíbrio entre a versatilidade proporcionada pelo home office e as necessidades de socialização e integração do funcionário. Diante desse contexto, a reforma trabalhista de 2017 trouxe importantes avanços na regulamentação do trabalho em regime de home office no Brasil. Estabelecer regras claras e garantir direitos e deveres para as partes envolvidas é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Cabe às empresas e aos trabalhadores se adaptarem a essa nova forma de trabalho, explorando as vantagens oferecidas pelo home office, ao mesmo tempo em que enfrentam e superam seus desafios.

### **3.6 TERCEIRIZAÇÃO**

A reforma trabalhista de 2017, promulgada no Brasil, trouxe uma série de mudanças significativas nas relações de trabalho no país. Uma dessas alterações ocorreu na área da terceirização, que foi ampliada, permitindo a terceirização de atividades consideradas essenciais da empresa contratante. Anteriormente, apenas atividades denominadas "meio" poderiam ser terceirizadas.

Considerava-se “atividade-meio” aquela totalmente desvinculada das atividades-fim da tomadora de serviços, ou seja, as atividades principais da empresa. Por exemplo, uma fábrica de móveis poderia terceirizar atividades de limpeza, segurança, serviços jurídicos, dentre outras, mas não poderia fazê-lo com o intuito principal da empresa: a produção de móveis. (Pipek; Dutra; Magano. 2017, p. 11).

A terceirização, em si, é um fenômeno que há muito tempo vem sendo discutido e utilizado no Brasil. É um mecanismo no qual uma empresa transfere a responsabilidade de certas atividades para terceiros, contratando-os por meio de empresas especializadas. Esse modelo permite que a empresa contratante foque em suas atividades principais, enquanto a terceirizada se responsabiliza pelas atividades secundárias.

A ampliação da terceirização para atividades consideradas essenciais gerou muitos debates e opiniões controversas. De um lado, há aqueles que defendem que essa mudança trará benefícios para a economia e para o mercado de trabalho, ao permitir mais flexibilidade e redução de custos para as empresas. Por outro lado, há aqueles que argumentam que essa decisão pode trazer consequências negativas para os trabalhadores, com a precarização das condições de trabalho e a diminuição dos direitos trabalhistas.

Uma das principais preocupações com a ampliação da terceirização é a possibilidade de precarização das relações de trabalho. A terceirização, muitas vezes, está associada a um menor vínculo entre o trabalhador e a empresa contratante, o que pode levar à redução de salários, falta de benefícios e dificuldades na garantia de direitos trabalhistas. Além disso, há o temor de que a terceirização possa levar à substituição de trabalhadores efetivos por terceirizados, com menor custo e menor vínculo trabalhista.

No entanto, é importante ressaltar que a terceirização também pode trazer benefícios para o mercado de trabalho. Ao permitir que empresas contratem serviços de terceiros para atividades secundárias, as empresas podem focar em seus produtos e serviços principais, o que pode resultar em maior produtividade e competitividade. Além disso, a terceirização pode gerar novas oportunidades de emprego, uma vez que empresas especializadas nesse setor podem surgir e crescer, criando empregos nesse processo.

Diante das mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017, é fundamental que se estabeleça um equilíbrio entre a flexibilidade para as empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. É necessário que haja uma fiscalização rigorosa para

garantir que os terceirizados não sejam explorados e que seus direitos sejam respeitados.

Além disso, é importante investir em capacitação e qualificação para os trabalhadores terceirizados, garantindo sua empregabilidade e condições de trabalho adequadas. É necessário também, fortalecer os sindicatos e criar mecanismos de negociação coletiva para preservar a representatividade dos trabalhadores e a manutenção de seus direitos.

Em suma, a ampliação da terceirização para atividades consideradas essenciais trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil. É necessário acompanhar de perto os impactos dessa decisão e buscar mecanismos para garantir a proteção dos direitos dos terceirizados, bem como promover a qualidade no ambiente de trabalho. Somente assim será possível aproveitar os benefícios da terceirização sem prejudicar os trabalhadores.

#### **4 DIREITO À INFORMAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO**

O Acesso à justiça, baseia-se no princípio fundamental do Estado de Direito, que assegura a todos os cidadãos o direito de buscar a tutela judicial efetiva quando seus direitos forem violados. No contexto das relações de trabalho, o acesso à justiça é essencial para garantir que os empregados tenham meios adequados de defesa de seus direitos contra eventuais abusos do empregador. Além do que, o direito à informação do trabalhador é crucial, pois somente quando este possui conhecimento suficiente dos seus direitos e deveres é que poderá exercê-los e defender-se de forma eficaz no âmbito judicial.

Conscientizar os empregados dos seus atos praticados na relação de trabalho é de suma importância para garantir que os direitos trabalhistas serão cumpridos. Aqui estão algumas estratégias e cenários que podem auxiliar, de maneira mais eficaz, a concretização desses direitos.

##### **4.1 REALIZAR PALESTRAS E TREINAMENTOS**

Organizar palestras ou workshops sobre direitos trabalhistas, leis e regulamentos ajuda a educar e conscientizar os funcionários sobre seus direitos e sobre o que se espera deles no ambiente de trabalho. É importante que os

colaboradores entendam suas responsabilidades e obrigações para evitar atos que possam prejudicar seus direitos.

#### **4.2 DIVULGAR INFORMAÇÕES SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS**

Disseminar informações relevantes sobre direitos trabalhistas através de murais, intranet, e-mails internos, boletins informativos, etc., ajuda a manter os funcionários atualizados sobre suas obrigações, benefícios e proteções legais. É importante fornecer informações claras e acessíveis para garantir que todos entendam seus direitos e saibam como agir em caso de violações.

#### **4.3 PROMOVER CANAIS DE COMUNICAÇÃO ABERTOS**

Criar um ambiente onde os funcionários se sintam confortáveis para se expressar e relatar qualquer violação de direitos é fundamental. Disponibilizar canais de comunicação confidenciais, como linha direta de denúncias, ouvidorias ou até mesmo o departamento de recursos humanos, ajuda a identificar problemas e tomar providências para corrigi-los.

#### **4.4 ESTIMULAR A PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Incentivar a participação ativa dos funcionários em decisões que impactam diretamente a condição de trabalho, como programas de melhoria contínua, comissões de funcionários ou grupos de trabalho, é uma maneira eficaz de envolvê-los na gestão da empresa. Quando os empregados se sentem valorizados, têm mais interesse em garantir que seus direitos sejam respeitados.

#### **4.5 IMPLEMENTAR POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS CLAROS**

Ter políticas e procedimentos claros e bem documentados, como um código de conduta, um manual do funcionário ou um regulamento interno, ajuda a definir expectativas e padrões de comportamento no ambiente de trabalho. Isso inclui

informações sobre direitos, líderes e supervisores, bem como sobre a comunicação com os funcionários, incluindo processos disciplinares e de resolução de conflitos.

#### **4.6 CAPACITAR SUPERVISORES E LÍDERES**

Assegurar que os supervisores e líderes estejam bem-informados sobre as leis trabalhistas e sejam treinados para lidar com questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores é essencial. Eles devem ser capazes de identificar violações de direitos e responder apropriadamente, além de orientar os funcionários sobre seus direitos e deveres.

#### **4.7 PARTICIPAÇÃO DIRETA DO ESTADO BRASILEIRO**

É necessário a criação de métodos que aproximem a sociedade trabalhadora principalmente o poder judiciário, que está longe da população, por meio da informação de seus direitos, tal como; de criação de meios eletrônicos, para facilitar dados jurídicos, informações fundamentais dos direitos e deveres do trabalhador e acesso livre ao conhecimento teórico e prático do ordenamento jurídico. Roberto Senise se posicionou assim:

A possibilidade de o cidadão acessar essa informação é fundamental para sua emancipação, uma vez que o exercício do direito à informação culmina na busca pela concretização de outros direitos, como saúde, educação, moradia, etc. No entanto, para que tal emancipação seja possível, os sites do Poder Judiciário devem fornecer as informações de forma eficaz. Isso porque os dados públicos não podem ser disponibilizados de maneira insuficientemente. Eles precisam ser atualizados, ser redigidos de forma compreensível, em linguagem clara e acessível por qualquer cidadão. (Senise, 2020, p. 259).

Em resumo, conscientizar os empregados sobre seus atos na relação de trabalho requer uma abordagem integrada que envolve educação, comunicação aberta, participação ativa dos funcionários e implementação de políticas e procedimentos claros. Ao promover o conhecimento e a clareza, aumenta-se a probabilidade de evitar violações dos direitos trabalhistas e garantir um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso.

#### **CONCLUSÃO**

Por fim, procurou-se discutir sobre a efetivação dos direitos da personalidade frente mudanças da legislação trabalhista de 2017, considerando a representação sindical frente aos desmandos do empregador, a fim de evitar dificuldades no acesso à justiça.

A presente pesquisa buscou mostrar que a reforma trabalhista de 2017, trouxe mudanças balanceadas para os envolvidos na relação laboral e sindical, aumentando poderes de um lado e retirando de outro. Por isso, é importante averiguar, em relação aos direitos da personalidade, especialmente no que diz respeito à representação individual e coletiva, formas efetivas de atestar que o trabalhador tenha garantia, dos direitos fundamentais a sua dignidade pessoal e laboral, conforme previsto na Constituição, sem violar quaisquer outros direitos dos indivíduos.

Pode-se considerar que os direitos personalíssimos do trabalhador são fundamentais para garantir a dignidade e a individualidade das pessoas no contexto das relações laborais. A vulnerabilidade do empregado, devido à sua dependência econômica em relação ao empregador, muitas vezes o impede de ter conhecimento ou coragem para reivindicar melhores condições de trabalho. Portanto, é essencial que a dignidade humana e o equilíbrio entre empregado e empregador sejam reconhecidos e respeitados, visando garantir um ambiente de trabalho justo e digno.

No que diz respeito às mudanças trazidas pela reforma trabalhista no âmbito do direito coletivo, destaca-se a alteração na contribuição sindical, tornando-a facultativa. Essa alteração suscitou debates acerca do impacto dessa nova modalidade de contribuição, pois, enquanto alguns defendem a liberdade de escolha do trabalhador, outros argumentam que tal medida pode fragilizar os sindicatos e desarticular a organização dos trabalhadores. Ademais, a flexibilização nas negociações coletivas proporcionada pela reforma permite maior autonomia às partes envolvidas na definição de acordos específicos, adaptados à realidade de cada categoria profissional. Contudo, é fundamental garantir que essas negociações sejam justas, evitando a precarização das condições de trabalho, e que haja uma fiscalização efetiva por parte das autoridades competentes.

Em suma, as mudanças trazidas pela reforma trabalhista no que diz respeito aos direitos personalíssimos do trabalhador e ao direito coletivo exigem um equilíbrio para assegurar a proteção dos empregados e a justiça nas relações de trabalho. Torna-se vital preservar tanto os direitos individuais quanto os coletivos, visando sempre a construção de um ambiente laboral mais equitativo e digno.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, 1. ed. Juruá, 2005.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, p. 271-287, nov. 2017. Disponível em: Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas (trt3.jus.br). Acesso em: 30 out. 2023.

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista de temer retrocede ao século 19**. DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, Brasília, 11 julho 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/87750-reformatrabalista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19>. Acesso em: 27 out. 2023.

JORGE, Welington Júnior; SILVA, Leda Maria Messias. Os direitos da personalidade e a precarização do trabalho docente frente aos recursos de tecnologia de informação e comunicação (TICS). **RFD - Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, ano 2023, n. 42, p. 1-19, 13 jan. 2023. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rfduerj/article/view/67870>. Acesso em: 20 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo, 2. ed. Saraiva, 2018. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cab07568a&AN=sbu.79637&lang=p t-br&site=eds-live>. Acesso em: 1 nov. 2023.

NETO, Rodolfo Carlos Weigand, SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**, - São Paulo, 1ª edição. Editora Trevisan, 2018.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo, ed. Blucher, 2017.

SANTOS, Adriana Oliveira; AMARAL, Tomaz Sampaio; SANDER, Dágina Araújo, os aspectos positivos e negativos da desobrigação da contribuição sindical para os trabalhadores. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, Minas Gerais, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1056>. Acesso em: 14 set. 2023.

LISBOA, Roberto Senise. **O Direito na Sociedade da Informação IV**. Ed. Almedina, Portugal, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias; JORGE, Welington Júnior. Importância do sindicato e do ministério público do trabalho, para a proteção do empregado/professor diante dos desmandos do empregador. **Saberes da Amazônia**, Porto Velho, 2023. Disponível em: <https://revista.fcr.edu.br/index.php/saberesamazonia/article/view/30>. Acesso: 20 de nov. 2023.