

A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

Yasmin Kelly do Nascimento¹

Patrícia Cavalcanti Furtado Candido Carneiro²

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi realizar um estudo da Lei 13.467/2017, mais conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, e, por conseguinte, demonstrar como certas alterações no texto legal ensejam não só na precarização da legislação bem como na precarização do trabalho no Brasil. Após uma breve retrospectiva das relações de trabalho e dos direitos trabalhistas no Brasil é evidenciado que há um retrocesso normativo e embora tal reforma traga no escopo do seu texto a retórica de uma modernização das relações de trabalho é necessária apenas a análise de algumas dessas mudanças, aqui consideradas como as mais prejudiciais aos direitos dos trabalhadores hipossuficientes brasileiros, para se concluir que essas, sob muitos aspectos, mostram-se menos protetivas tanto ao trabalhador quanto ao trabalho exercido por ele.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/2017. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

The objective of the work was a study of Law 13.467/2017, better known as the Labor Reform Law, and to carry out, of course, in the text, demonstrating how certain changes in the legal sense not only in the precariousness of legislation as well as in the precariousness of work in Brazil. After a brief overview of labor relations and labor rights in Brazil, it is evident that there is a normative setback and, although this reform brings in the scope of its text the rhetoric of a modernization of labor relations, it is necessary to analyze some of these changes, Aqui, a decent job, as more dangerous, to the low-sufficient workers, to be sufficient, it proves to be very safe, both work and decent work.

Keywords: Labor Reform. Law No. 13,467/2017. Precariousness of work.

¹ Graduanda do 10º Período de Curso de Bacharelado em Direito no Centro Universitário Tiradentes em Pernambuco (UNIT-PE). Email: yasminkelly.nascimento@gmail.com.

² Mestra em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP. Email: patricia.cavalcanti@souunit.com.br.

1 INTRODUÇÃO

Após mais de 300 anos de uma época violenta e desumana, qual seja a da escravatura do Brasil, depois da promulgação da Lei Áurea foi então que se deu o primeiro passo para o marco histórico das relações trabalhistas e dos direitos por elas abarcados no território brasileiro. A partir de 1891, juntamente com a Constituição vigente à época, surgiram as primeiras leis tendentes a regulamentar os direitos trabalhistas, mas não existia nenhuma solidificação de tais institutos.

A origem e evolução dos direitos trabalhistas ao longo da história no Brasil foram ampliados até à atual Constituição Federal de 1988, a qual é reconhecida como constituição social e cívica pelo fortalecimento do ordenamento jurídico trabalhista e por eleger os direitos sociais ao status de norma fundamental.

No entanto, embora a sociedade caminhasse em busca de garantir direitos aos trabalhadores, esses só vieram a ser efetivamente positivados no ano de 1934 por influência da constituição vigente à época e que trouxe um rol de garantias e de direitos.

No dia 1 de maio de 1943, Getúlio Vargas, presidente à época, criou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei n 5.452, visando regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho que nela estavam previstas.

Cabe salientar que antes da CLT já existiam alguns decretos e leis amparadas na relação trabalhista, das quais tem-se como exemplo: A limitação de horas trabalhadas (Decreto nº 313, de 1891, o qual regularizava o trabalho dos menores que eram empregados nas fábricas de Brasília e que, conseqüentemente, somente era aplicada no Distrito Federal).

Entretanto, o direito do trabalho sofreu inúmeras mudanças substanciais com a reforma trabalhista realizada no ano de 2017 através da Lei 13.467/2017.

O objetivo do presente trabalho é analisar a reforma, ponto a ponto, e apontar como as mudanças legislativas realizadas tanto causaram conseqüências negativas na vida do trabalhador quanto causaram a precarização do trabalho no

Brasil.

O trabalho está estruturado em dois capítulos: O primeiro aborda a reforma em relação a sua proposta, tramitação e promulgação. O segundo trata das mudanças legislativas e da precarização.

2 REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017

Proposta pelo governo de Michel Temer, num cenário em que a conjuntura política no Brasil não era propícia para uma reforma, a Lei da reforma trabalhista (ou PL 6787/2016 como foi chamada durante a tramitação na Câmara dos deputados ou PLC 38/2017 a qual foi denominada durante sua tramitação no Senado Federal), foi sancionada em julho de 2017, sete meses após ser apresentada e foi denominada de Lei nº 13.467.

É fato que mudanças e reformas são inevitáveis na vida e, inclusive, no mundo jurídico haja vista que esse se adequa às necessidades da sociedade, pois conforme leciona Álvares da Silva “Seria errôneo e ingênuo supor um Direito universal e imutável, superior às épocas e ao tempo, senhor da História e dos fatos.” (ÁLVARES DA SILVA, 2014, p. 17.).

Ocorre que o Direito normatiza os fatos sociais e esses para serem normatizados precisam de um debate social aprofundado e detido visto que interfere diretamente na vida da sociedade.

Antes de iniciar a exposição das normas aprovadas e a análise de suas consequências na sociedade como, por exemplo, no mercado de trabalho, na esfera judicial e na estrutura sindical, faz-se necessário analisar, ainda que brevemente, a tramitação da lei 13.467, na tentativa de achar alguma resposta para a seguinte pergunta: A reforma era necessária e de urgência?

Vale ressaltar que foram necessários muitos anos para a conquista dos direitos trabalhistas bem como a consolidação dos institutos, sendo importante frisar que a razão de existir do Direito do trabalho é baseada na necessidade de proteção ao trabalhador, pois o

princípio da proteção é muito mais do que um valor básico, trata-se de um valor social fundamental que norteia todo o sentido da criação desse ramo do Direito.

Em razão disso, um breve estudo do trâmite legislativo da referida lei pode responder se as mudanças trazidas pela reforma acompanham tal princípio protetor e se são benéficas ao trabalhador, afinal de contas os congressistas são representantes do povo e deveriam trabalhar em prol de melhorar a vida da sua população.

No que se refere ao início da tramitação do projeto, esse se deu em 22 de dezembro de 2016, três dias antes do Natal daquele ano, quando Michel Temer encaminhou ao Congresso Nacional um projeto de lei para alterar tanto a CLT quanto a Lei 6.019/74 que trata sobre Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. O objetivo dessa proposta, conforme consta na ementa do projeto, era "dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário."³

Saliente-se que o projeto supramencionado era mais modesto do que a Lei 13.467/17. Sua proposta, inicialmente, atingia somente sete dispositivos da CLT e oito da Lei 6.019/1974, sendo que essa última já havia sido reformada pela Lei 13.429 (Lei da terceirização) a qual foi sancionada em 31 de março de 2017.

Para analisar o projeto, no dia 3 de fevereiro de 2017 foi determinado pelo presidente da Câmara à época, até então Rodrigo Maia, a constituição de uma Comissão Especial⁴, conforme despacho:

Constitua-se Comissão Especial, nos termos do artigo 34, inciso II, do RICD, tendo em vista a competência das seguintes Comissões: Seguridade Social e Família; Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) - Art. 24, II Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD).

³https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node015kq2baxt2j9kd8y6dpie8v5d634348.node0?codteor=1520056&filename=MSC+688/2016+%3D%3E+PL+6787/2016

⁴https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523043&filename=Tramitacao-PL+6787/2016

Frise-se que dentre 513 Deputados Federais, 78 foram designados para decidirem sobre o projeto. Sobre a composição de uma comissão especial, nem todos concordaram com a necessidade. Foi o caso do Deputado Weverton Rocha que protocolou um requerimento na câmara pedindo a revisão do despacho que o determinou sob o argumento de que a matéria deveria ser deliberada pelo plenário.

A menção desse requerimento aqui se faz mais do que necessária para mostrar que os envolvidos pela aprovação do projeto tinham mais do que noção sobre a necessidade de uma análise minuciosa dessas mudanças legislativas e que sabiam tanto das suas consequências para a sociedade e que não se tratava apenas de uma reforma destinada à uma modernização.

Para ilustrar o que foi dito anteriormente, vejamos um trecho do requerimento⁵ supramencionado:

“Ademais, a proposição estabelece repetição de indébito, de forma ilimitada, na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva. Com isso, pode-se chegar à situação de devolução de quantias pagas ao assalariado sem nenhum critério que garanta a sua subsistência e de sua família; bem como, de obrigação de trabalho excessivo em relação à jornada diária, a fim de restituir horas resultantes de redução de jornada porventura concedida nas negociações. A redução ilimitada de salário ou o excesso de horas por jornada estão em estreita relação com os direitos individuais garantidos no art. 7º da CF/88. Assim, mister se faz que o Plenário da Câmara dos Deputados aprecie a proposta, para avaliar aspectos atinentes à insegurança jurídica e a possível mitigação ao direito individual de acesso à Justiça previsto no art. 5º, XXXV, da CF/88, posto que a proposta parece ser medida de desestímulo ao trabalhador de peticionar ações judiciais para ver seus direitos assegurados. Da forma como está, restará ao trabalhador sujeitar-se a acordos diretamente com as

⁵https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523659&filename=Tramitacao-PL+6787/2016

empresas, numa relação assimétrica entre empregado e empregador, o que a Justiça do Trabalho busca proteger. Assim, por se tratar de proposição com grande enfoque em matérias relativas a diversos direitos individuais, deverá o projeto sujeitar-se à apreciação do Plenário da Câmara dos Deputados e não ao poder conclusivo das Comissões, nos termos do art. 24, II, “e”, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, motivo pelo qual peço a revisão do despacho dessa Presidência.” (ROCHA, Weverton. 2017)

Quando aprovada, a reforma atingiu mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, o texto aprovado foi muito mais amplo. Observando a tramitação da Lei nº 13.467, pode se dizer que tal reforma não teve um profundo debate nem participação direta da sociedade.

3 AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS E A PRECARIZAÇÃO

3.1 PRINCÍPIOS ALTERADOS PELA LEI

Sabe-se que a função dos princípios é orientar e normatizar as interpretações de determinada matéria, mas no Direito do trabalho a função deles é de extrema importância, pois visam proteger a parte que é hipossuficiente na relação de trabalho.

É nesse sentido que leciona Vólia Bomfim Cassar (2017, p.153), *in verbis*:

“Servem não só de parâmetro para a formação de novas normas jurídicas, mas também de orientação para a interpretação e aplicação das normas já existentes. Designam a estruturação de um sistema jurídico através de uma ideia mestre que ilumina e irradia as demais normas e pensamentos acerca da matéria”

Levando-se em consideração todo o panorama da história do trabalho, onde aqueles que tinham poder aquisitivo eram titulares de uma gama de direitos e se colocavam de forma superior, o Direito Trabalhista, desde o seu surgimento, sempre buscou através dos seus princípios norteadores relativizar a autonomia privada, pelo menos no que se refere às relações trabalhistas.

Acerca do tema leciona **DELGADO** (2019) ao definir o Direito do Trabalho é

como um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Pregando a mensagem de que iria gerar mais empregos, a reforma desconsiderou sob diversos aspectos a lógica protetiva desse ramo laboral contrariando os princípios básicos e norteadores como o da irrenunciabilidade, segundo o qual o trabalhador é impossibilitado de abdicar de algum direito trabalhista, e o princípio da proteção, destinado a proteger o trabalhador de abusos por parte do empregador.

Diante das mudanças realizadas, não foram apenas a parte material e processual que sofreram, mas toda a parte principiológica também foi atingida.

Além de tudo, há a inversão dos princípios, conforme leciona Vólia Bomfim (CASSAR, 2017) sobre a reforma:

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6787/16, aprovado pela Câmara

e hoje no Senado sob o número PLC 38/17. O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador. (CASSAR, 2017).

Quanto aos princípios que foram atingidos por essas mudanças merecem destaque:

Autonomia da vontade

É inegável que o trabalhador é a parte mais vulnerável na relação laboral. Não existe uma relação de igualdade nem forças assimétricas. Diante de fatos é ilusória a pregação de que um trabalhador pode negociar com o empregador. A negociação pode até acontecer, mas a probabilidade de desprotegê-lo por completo é imensa.

Prevalência da norma mais favorável ao trabalhador

Utilizado nas situações em que exista um conflito entre as normas, esse princípio determina que o operador do Direito do trabalho opte pela regra que seja mais favorável ao trabalhador, ou seja, diante dele pode-se ignorar a hierarquia formal das normas.

No entanto, com a redação nova do art 620 da CLT, dada pela reforma, tal princípio é enfraquecido. Veja-se

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

É mais do que evidente que o disposto no art. 620 confronta com o princípio da norma mais favorável. Anteriormente à reforma, a determinação prevista era que tais acordos coletivos somente prevaleceriam no caso de serem mais benéficos aos trabalhadores.

Diante dessa mudança, a hierarquia e a aplicabilidade dos acordos coletivos (ACT) são maiores do que as convenções trabalhistas independentemente de serem mais benéficas.

Além disso, o parágrafo único do art. 444 da CLT também afetou o referido princípio no tocante aos trabalhadores chamados de hipossuficientes, esses caracterizados por empregados que tenham diploma de nível superior e recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esses trabalhadores, podem estipular livremente sobre as condições do seu contrato de trabalho, ainda que as cláusulas pactuadas sejam piores do que as previstas pelas leis.

Ademais, as convenções trabalhistas e acordos coletivos, por força do art. 611- A, só terão prevalência, ainda que suas cláusulas sejam benéficas, quando dispuserem sobre os incisos do artigo supramencionado.

Isto posto, resta demonstrado que o princípio da norma mais benéfica foi suprimido e diante das mudanças realizadas o trabalhador pode ficar vinculado a um acordo coletivo prejudicial a ele e não importará que seja pior do que as regras que disciplinam sobre o tema.

Prevalência da condição mais favorável ao empregado.

Advindo da regra do direito adquirido que está previsto no art. 5º, XXXVI da CRFB/88, esse princípio determina que qualquer circunstância que seja mais benéfica ao trabalhador prevalece sobre a situação anterior independentemente de qual seja a sua origem.

Para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 171):

Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo

habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada – art. 468 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habitualidade é desnecessário, pois a benesse é cláusula contratual ajustada pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto.

Aprende-se então que para ter esse direito adquirido são necessários quatro requisitos: condição mais favorável, habitualidade, concessão voluntária e falta de impedimento legal.

Ocorre que a reforma trouxe uma novidade: O fim da ultratividade das normas coletivas. De forma simples, a ultratividade é a aplicação da norma mesmo depois da sua revogação, mas para casos que aconteceram no período em que estavam válidas.

Quanto a nova previsão, essa se encontra expressa no §3º do art. 614 da CLT, que diz:

Art. 614 (...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Diante disso, há tanto a possibilidade da supressão quanto da mudança de vantagens que já foram adquiridas, pois perante a perda de vigência ou do surgimento de uma nova norma, o empregador poderá suprimir as benesses que já foram integradas à remuneração do trabalhador, licitamente. Uma das consequências disso é a insegurança jurídica que além de abalar o direito adquirido também cria inúmeras incertezas nas relações laborais.

Em razão dessa mudança na lei, o empregado não sabe mais até quando terá suas vantagens e poderá a qualquer tempo ter a sua condição suprimida.

Acrescente-se a isso a alteração trazida pelo 457, §2º da CLT, pois através dele o auxílio alimentação, as diárias e abonos, por exemplo, não integram mais o salário, ou seja, não participam da base de incidência tanto para encargos trabalhistas quanto previdenciários.

Destarte, houve até contrariedade a súmulas do TST, como o caso do §2º do art. 468 que contraria a súmula 372 ao determinar que a função de confiança pode ser revertida ao cargo anterior sem a necessidade do pagamento da gratificação pela função e ainda que tenha passados mais de 10 anos essa função exercida.

Esse princípio, mesmo com embasamento sumular, foi e vem sendo

suprimido, prejudicando o obreiro.

Inalterabilidade Contratual In Pejus

Oriundo da área civilista, do princípio geral do direito chamado pacta sunt servanda, refere-se ao cumprimento do contrato que é imposto a ambas as partes. Diferentemente do que ocorre na área civil, onde são vedadas as alterações unilaterais, no direito do trabalho a ideia matriz é mitigada, pois diante de todo o conjunto de princípios que protegem o trabalhador, as alterações que sejam prejudiciais ao empregado, ainda que feitas de forma acordada bilateralmente, é vedada. Isso é o que disciplina o art. 468 da CLT que diz:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ocorre que com as alterações realizadas pela Lei 13.467/2017, mudanças prejudiciais ao trabalhador foram legalizadas. A título de exemplo tem-se a mudança de trabalho contínuo para trabalho intermitente Art. (452-A da CLT) que nada mais é que uma mudança no contrato de trabalho.

As mudanças que afetaram esse princípio tornam legais alterações que são maléficas ao trabalhador. É certo que para que essas mudanças ocorram é necessário a anuência do empregado, mas é necessário frisar que nesse tipo de relação existe igualdade entre as partes, ou seja, facilmente um empregador pode forçar seus funcionários a consentir com as alterações prejudiciais e esses com medo de serem demitidos aceitarão.

3.2 ANÁLISE DE ALGUMAS MODIFICAÇÕES REALIZADAS PELA REFORMA A PARTIR DA LENTE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A (não) obrigatoriedade da homologação sindical nos casos de rescisões trabalhistas

Ocorreu uma mudança no título V da CLT a qual trouxe, através do art. 545 da CLT, a transformação da contribuição sindical de obrigatória em opcional, ou

seja, precisa de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Além disso, a aprovação do sindicato não é mais necessária para rescindir os contratos de trabalho, os trabalhadores perdem a assistência gratuita para verificar se os empregadores estão pagando o valor correto na rescisão. Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 243) diz que:

“É que, pelo sistema constitucional trabalhista do Brasil, a negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, "e", da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo negociado.”

Autorização da dispensa coletiva sem intervenção sindical-

Até então, a maioria dos Tribunais Trabalhistas entendia que as demissões coletivas só poderiam ser negociadas entre empresas e sindicatos para mitigar as consequências das demissões, que tendem a ter grande impacto social, dado o número de pessoas afetadas. Por meio das reformas, as demissões coletivas podem ser realizadas como as demissões individuais, ou seja, sem negociar com os sindicatos e sem tomar medidas para mitigar seu impacto na sociedade.

Além disso, existe a grande possibilidade desses sindicatos não conseguirem se manter. Esse desmanche é prejudicial ao trabalhador, pois sua situação de hipossuficiência será agravada cada vez mais.

CONCLUSÃO

No caos dessa mudança legislativa, são os trabalhadores que acabam sendo prejudicados. A flexibilidade das normas laborais nunca teve o poder de modernizar os empregos, mas sim de proporcionar que empresários e empregadores possam ter mão de obra disponível e barata.

Precário remete a algo que é pouco e escasso. Se aplicado em Leis trabalhistas, implica em redução dos direitos e garantias dos trabalhadores. A precarização é um fenômeno associado a custos de produção mais baixos enquanto a indústria lucra significativamente.

Além disso, as reformas criaram um mar de incertezas para as leis trabalhistas. O que é válido hoje, é inválido amanhã. O pior de tudo é que pode voltar a valer depois de amanhã. O desamparo dos trabalhadores é tão grande que nem o judiciário pode ajudá-lo.

REFERÊNCIAS

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 2014.

BOMFIM, Vólia; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 30 de maio de 2022.

Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 10 de maio de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr. 2017.

Mensagem nº 688. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node015kq2baxt2j9kd8y6dpie8v5d634348.node0?codteor=1520056&filename=MSC+688/2016+%3D%3E+PL+6787/2016> Acesso em: 10 de maio de 2022.

TRAMITAÇÃO PL 6.787/2016. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523043&filename=Tramitacao-PL+6787/2016> Acesso em: 10 de maio de 2022.

TRAMITAÇÃO PL 6.787/2016. Acesso em: <://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523659&filename=Tramitacao-PL+6787/2016> Disponível em: 10 de maio de 2022.