

Breve Análise da Reforma Trabalhista Trazida Pela Lei Nº 13.467/17

Brief Analysis of the Labor Reform Brought by Law Nº 13,467/17

Bruno Bispo Santos^a; Adivé Cardoso Ferreira Júnior^{*b}

^aFaculdade Anhanguera. BA, Brasil.

^bUniversidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito. SC, Brasil.

*E-mail: adivejunior@outlook.com

Resumo

Esta pesquisa busca analisar a Reforma Trabalhista brasileira, instituída pela Lei nº 13.467/17. Para tanto, parte-se de um panorama histórico dos fundamentos da regulação do mundo do trabalho no Brasil. Nesse sentido, acredita-se que a compreensão das iniciativas com vistas à modernização da legislação brasileira faz-se necessário para que se trace o caminho das relações trabalhistas no país. Apresenta-se, a evolução histórica, desde a década de 1940 aos dias atuais em que as relações trabalhistas ganharam novos regramentos com a aprovação, em julho de 2017, da Reforma Trabalhista, e outras importantes medidas que, por ora, passaram a delinear as relações trabalhistas no Brasil. Objetiva-se contribuir para a formação de uma visão crítica, fundamental para a compreensão e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho no Brasil, sobretudo, no que diz respeito à garantia dos direitos dos trabalhadores. A metodologia utilizada, foi o método dedutivo, partindo-se de uma apresentação e contextualização do Direito do Trabalho, desde a sua origem até a contemporaneidade. Optou-se pela de pesquisa bibliográfica, documental, buscando fundamentar as discussões apresentadas ao longo do trabalho nos pressupostos teóricos, conceitos e afirmações de livros jurídicos, jurisprudências e revistas especializadas, a fim de alcançar-se uma conclusão válida e fundamentada, logicamente, nas diretrizes do Direito do Trabalho e na legislação pátria. Conclui-se que algumas disposições legais incluídas na Reforma Trabalhista devem ser lidas e interpretadas de acordo com as regras e princípios da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467.

Abstract

This research seeks to analyze the Brazilian Labor Reform, instituted by Law nº 13.467/17. To do so, it starts with a historical overview of the foundations of the regulation of labor law in Brazil. In this sense, it is believed that understanding the initiatives aimed at modernizing the Brazilian labor is necessary in order to trace the path of labor relations in the country. It presents the historical evolution, from the 1940s to the present day, in which labor relations gained new regulations with the approval, in July 2017, of the Labor Reform, and other important measures that, for the time being, began to outline the labor relations in Brazil. The objective is to contribute to the formation of a critical view, fundamental for the understanding and improvement of Labor Law in Brazil, above all, with regard to the guarantee of workers' rights. The methodology used was the deductive method, starting from a presentation and contextualization of Labor Law, from its origins to the present day. Bibliographical, documentary research was chosen, seeking to base the discussions presented throughout the work on the theoretical assumptions, concepts and statements of legal books, jurisprudence and specialized magazines, in order to reach a valid and reasoned conclusion, logically, in the guidelines of Labor Law and national legislation. It is concluded that some legal provisions included in the Labor Reform must be read and interpreted in accordance with the rules and principles of the 1988 Constitution and the International Conventions ratified by Brazil.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Law nº. 13.467.

1 Introdução

Busca-se com esta pesquisa analisar a Reforma Trabalhista brasileira, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Para tanto, parte-se de um panorama histórico dos fundamentos da regulação do mercado de trabalho no Brasil. Acredita-se que a compreensão das iniciativas com vistas à modernização do mercado laboral brasileiro faz-se necessária para que se trace o caminho das relações trabalhistas no país. Apresenta-se, por isso, a evolução histórica, desde a década de 1940 aos dias atuais em que as relações trabalhistas ganharam novos regramentos com a aprovação, em julho de 2017, a Reforma Trabalhista passou a vigorar em novembro do

mesmo ano, trazendo mudanças importantes para as relações de trabalho no Brasil.

As condições históricas do Direito do Trabalho brasileiro, com suas limitações e contradições, levaram a um padrão diferente daquele observado em países desenvolvidos. Desde as primeiras medidas regulatórias, grandes disputas têm ocorrido entre empresários, trabalhadores e agentes estatais no caminho a seguir. É por isso que o caminho tem sido tortuoso. Assim, as iniciativas de desregulamentação do Direito do Trabalho, iniciadas na década de 1990 e retomadas e intensificadas após o *impeachment* de Dilma Rousseff, e a resistência a elas, podem ser entendidas, quando esse contexto

histórico for recuperado.

Uma maior flexibilidade também é reconhecida em relação ao gozo das férias, admitindo – desde que haja o acordo dos trabalhadores – que sua duração seja dividida em três períodos, sendo um, pelo menos, com 14 dias ininterruptos e os demais de pelo menos 5 dias consecutivos. Reforça-se o escopo dessa flexibilidade nas férias, com a abolição a proibição de férias fracionadas para adolescentes e pessoas com mais de 50 anos, embora mantenha o direito de familiares e adolescentes agendarem suas férias no mesmo período de tempo. A reforma também afeta a classificação do tempo de deslocamento como tempo de trabalho.

Como resultado desse novo paradigma, o tempo de viagem para o local de trabalho está agora sendo removido do cálculo das horas de trabalho e, portanto, não é pago. Isso contrasta com o regime anterior, no qual a viagem do trabalhador era considerada tempo de trabalho se o transporte fosse fornecido pelo empregador em caso de difícil acessibilidade e não ser atendido pelo transporte público. Além disso, e para aumentar a flexibilidade nas negociações, o regime de horas bancárias e o arranjo compensatório de dias de descanso podem agora ser determinados por acordo entre empregador e empregado, sem prejuízo da possibilidade já existente de acordos coletivos para esse fim.

Nesse diapasão, observa-se que as principais mudanças visam reduzir ao mínimo a burocracia, a fim de se chegar a um procedimento mais simples. Enquanto no passado, a rescisão de um empregado com mais de um ano de contrato de serviço com o mesmo empregador teve de ser ratificada pelos sindicatos ou autoridade ministerial, em decorrência da reforma a comunicação patronal da renúncia aos órgãos competentes é agora suficiente, seguida do pagamento de indenização ao trabalhador no prazo de dez dias após a rescisão. Com o mesmo objetivo de simplificação, a redundância coletiva, até o momento, foi proibida sem autorização e/ou negociação com os sindicatos, e agora é tratada como uma renúncia individual que, portanto, não exige autorização prévia do respectivo sindicato.

Por fim, foram prorrogadas as razões que podem dar origem ao término do vínculo empregatício com justa causa, o que agora também encapsula o cenário em que o trabalhador perde seu status ou exigência legal para o exercício de determinada função, como o caso do motorista que perde a carteira de motorista. Outra novidade importante da reforma respeita a regulamentação, pela primeira vez, do teletrabalho, até agora apenas levada em conta pela jurisprudência. Na CLT, há agora a regulamentação de diversos aspectos do teletrabalho (artigo 75-A e seguinte da CLT), incluindo a capacidade de modificar o contrato de trabalho para o teletransporte em decorrência do acordo entre as partes, ou o retorno à presença física com aviso prévio de 15 dias. Prevê-se também que as partes estabeleçam no contrato de trabalho a respectiva responsabilidade em termos de aquisição, manutenção e/ou

fornecimento de equipamentos e ferramentas necessários para o desempenho do teletrabalho.

Objetiva-se contribuir para a formação de uma visão crítica, fundamental para a compreensão e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho no Brasil, sobretudo, no que dizem respeito à garantia dos direitos dos trabalhadores. A metodologia utilizada, por isso, foi o método dedutivo, partindo-se de uma breve apresentação e contextualização do Direito do Trabalho, desde a sua origem até a contemporaneidade. Opta-se pela técnica de pesquisa bibliográfica, documental, buscando fundamentar as discussões apresentadas ao longo do trabalho nos pressupostos teóricos, conceitos e afirmações de autores de livros jurídicos, jurisprudências e revistas especializadas, a fim de alcançar-se uma conclusão válida e fundamentada, logicamente, nas diretrizes do Direito do Trabalho e na legislação pátria.

2 Desenvolvimento

2.1 Metodologia

Para alcançar os resultados da pesquisa, utilizou-se de abordagem dedutiva, o qual, busca explicar o conteúdo de premissas (MARCONI; LAKATOS, 2003), tendo abordagem do problema qualitativa, a qual, segundo Gil (2002) busca a interpretação de dados.

Assim, utiliza-se de técnica de pesquisa bibliográfica, que é “desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

Dessa forma, buscou-se pesquisas publicadas que abordassem a temática da reforma trabalhista. É válido ressaltar que A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, afeta profundamente a estrutura da regulação da força de trabalho no Brasil que remonta, ainda que com alterações e mudanças adotadas ao longo do tempo, a partir da lei fundamental de 1943 (“Consolidação das Leis do Trabalho” – CLT). Deve-se, inicialmente, afirmar que, das inúmeras mudanças feitas por esta lei nas relações de trabalho, serão analisadas apenas as consideradas mais relevantes. Ou seja: aquelas que demonstram claramente a maior flexibilidade que a reforma introduziu em relação a certas regras e disposições legais relacionadas às instituições e contratos de trabalho específicos.

2.2 Evolução histórica das leis trabalhistas no Brasil

2.2.1 Os primórdios do direito do trabalho – 1888-1930

Foi somente em 1888, no final do período imperial brasileiro (1824-1889), que a chamada Lei Áurea (Lei Imperial nº 3.353/1888 – a Lei que decretou o fim da escravidão no país) aboliu completamente a escravidão no Brasil, que foi o último país independente da América a abolir a instituição (enquanto, nos Estados Unidos, por exemplo, a abolição ocorreu 25 anos antes). O fim da escravidão deu lugar à expansão e desenvolvimento do trabalho subordinado. E no ano seguinte (1889), foi proclamada a primeira República

Brasileira (EDELMAN, 2016).

No entanto, ao contrário do que se poderia imaginar, a criação da República brasileira não foi resultado de um movimento popular, mas sim de um golpe militar realizado em 15 de novembro de 1889, que continua sendo feriado nacional no Brasil. A aquisição militar de 1889 não envolveu a ampla participação do povo, que assistiu e observou o evento em grande parte como espectadores (EDELMAN, 2016).

O período entre 1889 e 1930 é conhecido como o “Primeira República” ou “Velha República”, e foi marcada pelo forte liberalismo econômico e pela concentração de controle político nas mãos de poderosos grupos agrícolas. A economia brasileira foi baseada na agricultura, com forte ênfase na exportação (EDELMAN, 2016).

A primeira Constituição Republicana – a segunda Constituição da história do Brasil – remonta ao ano de 1891. Alguns elementos do texto desta Constituição merecem menção: a transição da forma do governo da monarquia para a república; a adoção de um sistema presidencialista de governo; e a transformação do Estado, de um modelo unitário para um federal (EDELMAN, 2016).

Na “República Velha” (1889-1930), o poder político, como já mencionado, estava concentrado nas mãos da elite exportadora agrícola. Após a transferência de poder dos militares para representantes civis, em 1894, forja-se uma aliança entre as oligarquias agrárias dos estados de São Paulo e Minas Gerais, e políticos desses estados começaram a se alternar na posse da Presidência da República, no que era então conhecido como “Política do Café com Leite” “ (a “Política do Leite e do Café”), - devido ao fato de que a principal atividade econômica de São Paulo era o cultivo do café e que Minas Gerais dominava a indústria leiteira (EDELMAN, 2016).

No entanto, embora o poder político fosse controlado pela elite agrária, a ortodoxia liberal adotada no âmbito econômico – legalmente consagrado no Código Civil de 1916 – possibilitou a expansão gradual do setor produtivo urbano, com sua base industrial e modelo capitalista. A burguesia industrial, assim, passou a ganhar maior força e importância econômica. Nas palavras de Vianna (1978, p. 90), “no âmbito político e social, o domínio das exportações agrárias não criou barreiras ao surgimento e prosperidade de uma burguesia industrial”.

As relações de trabalho foram essencialmente regidas pelos termos do Contrato de Localização dos Serviços, de acordo com as regras estabelecidas pelo artigo 1.216 e o seguinte do Código Civil de 1916. No entanto, foi nesse período, entre 1888 e 1930, que a legislação trabalhista passou a fazer incursões provisórias em temas específicos e restritos. As primeiras leis previdenciárias também foram promulgadas neste momento.

2.2.2 O nascimento da consolidação das leis do trabalho (CLT) – 1943

No início de 1930, em meio à crise econômica global, com uma forte queda no preço do café, interesses políticos conflitantes envolvendo a sucessão presidencial levaram a uma ruptura na aliança entre a oligarquia agrária de Minas Gerais e a elite cafeeira de São Paulo. Após se recusarem a aceitar os resultados da eleição presidencial realizada em março de 1930, forças políticas de três estados brasileiros (Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Paraíba) se uniram para instalar à força Getúlio Vargas, do Estado do Rio Grande do Sul, como Presidente da República. Esse movimento, composto por forças heterogêneas, marcou o fim da “Política do Café com Leite” e da chamada “Primeira República” (EDELMAN, 2016).

Getúlio Vargas inicialmente ocupou a Presidência do Brasil a partir de 1930 até 1945, num período marcado principalmente pelo autoritarismo, um intenso fluxo migratório de trabalhadores para as grandes cidades, aumento da população dos centros urbanos, aumento da expansão industrial e disciplina e regulação rigorosa dos fatores produtivos, especialmente a força de trabalho industrial (EDELMAN, 2016).

O estabelecimento de um modelo centralizador, e a intervenção estatal no âmbito econômico e nas relações sociais, representaram uma ruptura com a ortodoxia liberal. Embora o movimento de 1930 não tenha a intenção de permitir que a burguesia industrial tomasse o poder político, os interesses dessa classe econômica encontraram apoio e incentivo no cenário político, econômico e social predominante (EDELMAN, 2016).

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em 1931, foi criada uma estrutura sindical oficial, a partir da existência de um único sindicato para cada classe de trabalhadores sujeitos ao reconhecimento pelo Estado e compostos por um órgão associado do Estado. O governo central começou a adotar medidas concretas destinadas a incentivar o sindicalismo oficial, enquanto os protestos trabalhistas visavam quebrar com a estrutura sindical oficialmente sancionada foram reprimidas e sufocadas (EDELMAN, 2016).

Em 1932, foi fundado um sistema oficial de resolução de conflitos trabalhistas, no âmbito do Ministério do Trabalho, por meio das Diretorias de Conciliação e Julgamento do Trabalho, onde somente empregados filiados a sindicatos oficiais poderiam apresentar reivindicações. Foi também essa fase que viu a criação e regulamentação do salário-mínimo nacional, a Carteira de Seguridade Social (documento de identificação profissional ainda em uso hoje), a limitação da jornada de trabalho para oito horas para os trabalhadores comerciais e industriais, e o estabelecimento de férias remuneradas anuais para determinadas classes de trabalhador, entre inúmeros outros direitos trabalhistas (LOPES, 2001).

O período de 1930-1945 foi marcado por intensa atividade administrativa e legislativa estadual em relação à gestão das relações de trabalho, com a institucionalização e confirmação do Direito do Trabalho no Brasil. O Professor da Universidade de Salamanca, Lopez (2001), em seu clássico livro “Direito do Trabalho e Ideologia”, enfatiza o caráter ambivalente do Direito do Trabalho: ao mesmo tempo em que representa uma “vitória” para a classe trabalhadora – consistente com melhorias materiais nas condições de vida e trabalho – é também o resultado de uma “concessão” do Estado e da burguesia, pretendia criar aparente harmonia entre classes sociais com diferentes interesses, evitando assim a verdadeira emancipação da classe trabalhadora e possibilitando a existência contínua e a conservação do capitalismo.

Já Edelman (2016) é mais enfático, ao desmistificar a visão de que o Direito do Trabalho foi resultado de uma “longa série de vitórias” por parte da classe trabalhadora. Segundo o professor francês, essas “vitórias” representaram “perdas” políticas que ocultaram a condição servil e submissa dos trabalhadores em relação àqueles que controlam o capital e os meios de produção.

Além disso, no Brasil, a regulação das relações de trabalho acabou mascarando e mitigando conflitos entre classes sociais com diferentes interesses e, como resultado, criou um ambiente adequado à modernização do país, por meio do desenvolvimento econômico e da expansão do capitalismo industrial.

O governo do presidente Getúlio Vargas investiu pesado em propaganda. Essa propaganda oficial associou a imagem do presidente brasileiro à proteção dos trabalhadores e à criação de novos direitos trabalhistas. Isso ajudou a contribuir para a continuidade de Vargas no poder político por tanto tempo, de 1930 até 1945, e novamente de 1951 até 1954 (EDELMAN, 2016).

Durante esse período, o Governo organizou desfiles anuais no dia 1º de maio (Dia Internacional do Trabalhador) para anunciar nova legislação sobre questões trabalhistas. Esses desfiles geralmente acovam em locais de destaque, como estádios de futebol. O mundialmente famoso estádio do Maracanã não foi construído até a Copa do Mundo de Futebol de 1950, por isso os desfiles costumavam acontecer no estádio de futebol do Rio de Janeiro, o Vasco da Gama, (o Estádio de São Januário) ou no bairro do Castelo (no centro do Rio) (LOPEZ, 2001).

Em 1942, Vargas criou uma comissão de advogados e professores para elaborar um projeto de lei para a criação de um Código Unificado de Relações de Trabalho. O desenvolvimento mais importante dessa época foi a promulgação, pelo presidente Getúlio Vargas, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1º de maio de 1943 (EDELMAN, 2016).

A CLT buscou unir e estruturar, em um único documento codificado, todas as leis trabalhistas existentes, além de regulamentar novas questões relativas às relações de trabalho e às regras processuais a serem aplicadas na resolução de

conflitos trabalhistas. As regras da CLT sofreram centenas de mudanças ao longo das décadas, e apesar de legislações adicionais ocasionais (leis separadas aprovadas ao longo dos anos), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) continua sendo o documento legal mais importante para a regulação das relações de trabalho e o estabelecimento de regras processuais para a resolução de conflitos trabalhistas, no Brasil.

A CLT tem persistido em muitos períodos desafiadores da história brasileira: o período democrático de 1945-1964; a ditadura militar imposta em 1964 (que durou até 1985); a transição para a democracia na década de 1980; e a estabilização democrática após a elaboração da Constituição de 1988. Embora a CLT tenha sido alterada em várias ocasiões, pode-se dizer que as regras básicas do Direito do Trabalho Brasileiro e do Direito Processual permanecem essencialmente baseadas nos conceitos e instituições jurídicas estabelecidas pela CLT e algumas outras leis.

2.2.3 A Constituição Federal de 1988

A Constituição em vigor no Brasil foi elaborada em 1988, durante a transição para a democracia após mais de duas décadas de ditadura militar (1964-1985). Em 5 de outubro de 2018, esta Constituição celebrou os 30 anos de sua promulgação. Ao longo desses 30 anos, consolidou-se o consenso quanto à eficácia, força normativa e caráter vinculante das regras expressas no texto constitucional.

Desde então, todos os campos do direito brasileiro foram lidos e interpretados de acordo com as regras e princípios da Constituição de 1988, incluindo a nossa Lei do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Os mecanismos de garantia da constitucionalidade das leis foram consolidados e aprimorados ao longo desses 30 anos desde que a Constituição entrou em vigor. Algumas questões relativas à constitucionalidade de certas leis ou regras legais têm atraído a atenção do público brasileiro nos últimos anos.

O texto da Constituição de 1988 é extenso e garante uma longa lista de direitos sociais, incluindo inúmeros direitos trabalhistas. Um aspecto importante da história constitucional brasileira deve ser notado aqui: a forma federalista da organização do Estado (com sua divisão em diferentes estados federais), adotada com a Constituição de 1891 (que foi fortemente influenciada pela experiência constitucional norteamericana). No entanto, ao contrário dos EUA, o Brasil tem uma longa tradição centralizadora, com poder concentrado nas mãos de uma central governo (inicialmente, o da coroa portuguesa, e, após a proclamação da Independência, em 1822, dos Imperadores) (EDELMAN, 2016).

No Brasil, não foi o caso de estados anteriormente independentes decidirem aderir a uma união de estados federais. A tendência era, na verdade, na direção oposta, com o Estado – antes um poder centralizador – procedendo para delegar competências e poderes aos estados federais. Nas palavras do Supremo Tribunal Federal, Barroso (2002, p. 78) “a fórmula federalista adotada, inspirada no modelo norte-

americano, ignorou o passado centralizador do país”. Isso continua a afetar as regras do Direito do Trabalho brasileiro.

O Direito Processual do Trabalho, cuja competência legislativa continua sendo a preservação da União (na prática, do Governo Federal e do Congresso Nacional). Ou seja, em um país de dimensões continentais, com realidades econômicas e sociais altamente diversas, a União (União e o Congresso Nacional) continua gozando de competência legislativa exclusiva para promulgar regras relativas às Varas do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho, vigentes em todo o Brasil.

Nesse sentido, vale a pena verificar o texto atual da Constituição de 1988: “Artigo 22. A União tem o poder exclusivo de legislar sobre: I – civil, comercial, criminal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e trabalhista” (BRASIL, 1988, p.1). Como se pode ver, os estados federais e os municípios não podem, em princípio, promulgar acréscimos gerais à Lei do Trabalho e à Legislação Trabalhista Processual. No Brasil, a competência para a criação de leis sobre essas questões – para ser eficaz em todo o Brasil – é exclusivamente federal, ou seja, está basicamente concentrado nas mãos do presidente brasileiro e dos membros do Congresso Nacional (Senadores e Deputados Federais).

Desde que a Constituição de 1988 entrou em vigor, a legislação trabalhista foi ampliada e aprimorada, com a promulgação de inúmeras leis e alterações específicas, a modernização de leis anteriores (incluindo a CLT) e, de um modo geral, com intensa regulação estatal sobre a natureza das relações de trabalho (BRASIL, 1943).

2.2.4 O Sistema de Justiça do trabalho brasileiro

Paralelamente à criação e consolidação do Direito do Trabalho no Brasil, desenvolveu-se um órgão especializado para a resolução de conflitos trabalhistas no âmbito do Judiciário. Em 1946, a Justiça do Trabalho deixou de operar no âmbito administrativo do Ministério do Trabalho (órgão do Poder Executivo) e passou a fazer parte do Poder Judiciário, tornando-se independente.

Desde então, esse campo cresceu e se desenvolveu significativamente, e sua existência atualmente é definida e regulamentada pelos artigos 111 a 116 da Constituição de 1988. O Sistema Judiciário do Trabalho (a Justiça Federalizada do Trabalho Sistema) atualmente é composto pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede no Distrito Federal (Brasília) e 24 Tribunais Regionais do Trabalho. Em 2016, o Sistema Nacional do Trabalho também contava com um total de 1.572 tribunais trabalhistas em funcionamento, 3.668 Juízes trabalhistas, 41.942 servidores públicos e 10.701 assistentes (terceirizados e estagiários). Somente no ano de 2016, a Justiça do Trabalho recebeu 3.700.642 novos casos de julgamento, além dos casos remanescentes de anos anteriores (EDELMAN, 2016).

No ano de 2017, o processo de implantação do sistema

processual eletrônico foi concluído em todas as Varas do Trabalho do país. Ou seja, atualmente, todos os processos arquivados antes do Brasileiro. A Justiça do Trabalho tem seus arquivos armazenados em um sistema eletrônico de armazenamento de dados processuais, e não mais fisicamente em papel. Isso significa que todos os procedimentos são arquivados e analisados usando registros de computador, disponíveis para um dispositivo e que tem acesso à Internet.

De acordo com o artigo 114 da Constituição, o Sistema Único de Trabalho (SUT) “tem competência para avaliar conflitos trabalhistas individuais e coletivos, conflitos relacionados a greves e negociações coletivas entre sindicatos de empregadores e empregados” (BRASIL, 1988).

2.2.5 A nova ideologia liberal e as transformações sociais

Desde as últimas décadas do século XX, muitos países têm visto um retorno aos ideais liberais. Em alguns dos principais centros do sistema capitalista, as eleições de Margaret Thatcher (na Inglaterra, em 1979), Ronald Reagan (nos EUA, em 1980) e Helmut Kohl (na Alemanha, em 1982) mostraram claramente vitórias políticas desta ideologia liberal. Essas vitórias marcaram o aumento do poder de uma abordagem desregulamentação do Estado de Bem-Estar Social.

Na década de 1990, o Brasil também adotou essa tendência, que apoia a redução da intervenção estatal no domínio econômico. Isso foi visto, de diferentes formas e em diferentes níveis, nos governos dos presidentes Fernando Collor de Melo (1990-1992), Itamar Franco (1992-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1995-2002).

No entanto, no Brasil, essa tendência liberal diminuiu durante um período de mais de 13 anos, no governo do Partido dos Trabalhadores do Presidente Lula e de sua sucessora Dilma Rousseff.

Mas, desde maio de 2016, quando a presidente Dilma Rousseff foi cassada e Michel Temer tornou-se presidente, houve uma retomada acentuada da política liberal, que defende a redução da intervenção estatal na economia e a realização de reformas estruturais, como a Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência.

O retorno dessa tendência é, sem dúvida, resultado de transformações políticas e econômicas em curso que afetam a sociedade brasileira, como o envelhecimento de sua população, a crise econômico-financeira e o aumento da taxa de desemprego nos últimos anos, a necessidade de equilibrar as contas públicas (especialmente no que diz respeito ao sistema previdenciário), a necessidade de as empresas brasileiras poderem competir com os concorrentes em escala global, inovações tecnológicas que resultaram em perda de empregos, e a criação de novas formas de trabalho (home offices e trabalho fornecidos por empresas existentes apenas na forma digital, como a Uber).

No primeiro semestre de 2017, o governo de Michel Temer teve pressa para conseguir a aprovação de uma proposta de

reforma trabalhista no Congresso Nacional. Favorecido por uma maioria parlamentar fugaz, o governo conseguiu uma aprovação rápida para reformas amplas e abrangentes à CLT e outras leis trabalhistas específicas. Essa Reforma Trabalhista resultou em mudanças significativas nas regras do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho (BRASIL, 2017).

A facilidade com que o projeto de reforma trabalhista foi aprovado deveu-se ao fato de que a CLT e a maioria das leis trabalhistas têm o status de leis ordinárias. Assim, no Congresso Nacional, as alterações não exigem quórum elevado ou qualificado para abrir audiências ou aprovar projetos de lei. A este respeito, o artigo 47 da Constituição de 1988 informa:

Artigo 47. Exceto quando houver uma disposição constitucional em contrário, as decisões de cada Casa e de suas comissões serão tomadas por maioria de votos, quando a maioria absoluta de seus membros estiver presente (BRASIL, 1988, n.p.).

O projeto de reforma da Previdência que o Governo ainda tenta aprovar, no entanto, tem encontrado mais dificuldades em sua aprovação para se tornar lei, uma vez que busca alterar certas disposições constitucionais, que requer a alteração do texto da Constituição, necessitando da aprovação da proposta por três quintos dos membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, em duas séries de votações em cada uma das Casas Legislativas.

Sobre as Propostas de Emendas Constitucionais, o artigo 60, parágrafo 2º, da Constituição de 1988 informa que: “será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em duas leituras, e será considerada aprovada se for obtida em ambas as leituras, três quintos dos votos dos respectivos membros” (BRASIL, 1988).

O projeto de lei da Reforma Trabalhista foi aprovado por meio da Lei Ordinária nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passando a vigorar 120 dias após sua publicação (ou seja, em 11 de novembro de 2017).

2.3 A Reforma Trabalhista: Lei nº 13.4677, de 13 de Julho de 2017

O projeto de Reforma Trabalhista foi aprovado com relativa facilidade no Congresso Nacional, devido ao fato de a CLT ter o status de lei ordinária, cuja alteração não exigia aprovação por quórum especial ou alto dos parlamentares. Favorecido pelo apoio momentâneo da maioria dos parlamentares, o governo do presidente Michel Temer comprometeu-se a fazer mudanças significativas na CLT e em certas outras leis trabalhistas específicas, declarando que seria necessário “atualizar” a legislação supostamente “antiga” e “ultrapassada”, para adaptá-la aos tempos atuais, a fim de criar empregos, e gerar renda e crescimento econômico. O Juiz do Trabalho Marlos Augusto Melek fez parte de uma comissão que ajudou a elaborar o texto da nova lei. Em seu livro, Melek (2016) criticou a existência da “CLT anacrônica

e antiga que se refere à ‘digitação’, quando vivemos em uma era de “telefones inteligentes”.

No entanto, a pressa com que o projeto de reforma trabalhista foi discutido na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, e diversas incongruências e possíveis inconstitucionalidades em seu texto, têm sido fortemente criticadas pelos juristas brasileiros. A Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem itens diferentes da CLT (BRASIL, 2017), por isso certamente merecia um debate mais cuidadoso e considerado, com discussões mais amplas envolvendo representantes tanto de trabalhadores quanto de empresas, e um debate com o público em geral. Infelizmente, isso não aconteceu.

O projeto de lei da Reforma Trabalhista (Projeto de Lei nº 6.787) foi apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016 e foi efetivamente discutido no Parlamento por um período de, aproximadamente, apenas quatro meses. Após ser aprovado pela Câmara dos Deputados, o Senado Federal não alterou nenhuma disposição do projeto, permitindo, assim, a aprovação rápida e promulgação da nova lei (BRASIL, 2017).

Além disso, o texto da Reforma Trabalhista afirmou que entraria em vigor após 120 dias contados a partir da data de sua publicação, o que constitui um período muito curto de adaptação, quando comparado a outras leis de grande importância e consequência social. Como se isso não bastasse, em 14 de novembro de 2017 (ou seja, menos de uma semana após a nova lei entrar em vigor), o presidente brasileiro emitiu a Medida Provisória nº 808/2017, com novas mudanças em aspectos da CLT que já haviam sido alterados pela Lei nº. 13.467/2017.

Como se pode ver, o novo governo aproveitou o momento político favorável para aprovar, com evidente pressa, mudanças significativas na Legislação Trabalhista e no Direito Processual do Trabalho. Como observado anteriormente a reforma foi ampla e alterou o CLT em diversas áreas.

2.3.1 A prevalência dos acordos coletivos

O caráter liberal do projeto de lei da Reforma Trabalhista é claro nas muitas disposições que buscam priorizar cláusulas estipuladas por partes contratantes sobre as da CLT e da legislação estadual. Isso é referido como a “prevalência do negociado sobre o legislado”. A Constituição de 1988 e a CLT afirmam a existência de dois tipos de acordos decorrentes das negociações coletivas: a convenção coletiva (acordo escrito firmado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato que representa os empregadores) e o acordo coletivo (acordo escrito diretamente celebrado pelo sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas) (BRASIL, 2017).

Esses acordos e convenções coletivas criam regras legais que regulam os contratos de trabalho. No entanto, os tribunais e as opiniões dos juristas historicamente impuseram limitações aos termos que poderiam ser livremente negociados por meio desses arranjos coletivos, estabelecendo uma série de

restrições quanto a direitos não negociáveis, que não podem ser objeto de renúncias ou acordos por parte das partes, seja em acordos individuais ou coletivos.

Como exemplo, há o intervalo mínimo de 1 hora de trabalho para descanso e refeições do artigo 71, da CLT, para trabalho contínuo com duração superior a 6 horas, comumente denominada “refeição e descanso”.

A ideia há muito prevaleceu que esse intervalo não poderia ser eliminado ou reduzido, mesmo por meio de acordos coletivos ou coletivos, uma vez que se trata de um direito irrevogável, diretamente relacionado à saúde ocupacional. Em relação a isso, o Precedente Judicial nº 437, II, do Tribunal Superior do Trabalho afirmou que essa pausa mínima de 1 hora não era negociável, mesmo por meio de negociação coletiva envolvendo o sindicato dos trabalhadores:

II – Qualquer cláusula de convenção coletiva ou acordo coletivo relativo à eliminação ou redução do intervalo de trabalho para descanso e alimentação é inválida, pois constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida pela regra de ordem pública (artigo 71 da CLT e artigo 7º, XXII, da Constituição de 1988), e não é suscetível à negociação coletiva (BRASIL, 2017).

No entanto, após a Reforma Trabalhista, o artigo 611-A da CLT estabelece que as cláusulas de regimes coletivos prevalecerão sobre a legislação estadual quando se trata, entre outros assuntos, de quebra de trabalho, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para turnos superiores a seis horas.

Em contraste com o texto citado no Precedente Judicial nº 437 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o artigo 611-A da CLT passou a prevê a possibilidade de redução, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo, do intervalo de trabalho para refeições e descanso, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para turnos superiores a seis horas. Ou seja, embora o artigo 71 da CLT estabeleça a obrigatoriedade da concessão de um intervalo mínimo de 1 hora para turnos superiores a seis horas, após a aprovação do projeto de lei da Reforma Trabalhista, o artigo 611-A da CLT estabeleceu a possibilidade de redução desse intervalo se houvesse acordo com o sindicato dos trabalhadores. A CLT agora é eficaz com a seguinte redação:

Artigo 611-A. As convenções coletivas e acordos coletivos, nos incisos III e VI do disposto no artigo 8º da Constituição, prevalecerão sobre a lei quando se trata, entre outras coisas, das seguintes matérias: (redação prevista na Medida Provisória nº 808, de 2017) [...]

III – pausas de trabalho para descanso e refeições, respeitando um limite mínimo de trinta minutos para turnos superiores a seis horas; [...] (BRASIL, 1943).

Outros exemplos de questões que podem ser negociadas por meio de acordos coletivos ou acordos coletivos, conforme expressamente previsto no artigo 611-A da CLT, incluem: pagamento de horas extras por meio de compensação anual de horas extras (as horas extras trabalhadas podem ser compensadas pela redução do turno ou concessão de outros

dias de folga, e essa compensação deve ocorrer no prazo de até um ano); identificação de cargos de confiança, sem a necessidade de controlar o horário de trabalho (ou seja, aqueles cargos considerados como cargos administrativos e administrativos, com possibilidade de intervalos de trabalho limitados e horas extras ilimitadas); home office, sistemas de plantão e trabalho intermitente (contratos de zero hora); sistemas de controle de tempo (decisões sobre o sistema de gravação de horas de trabalho: se o horário de trabalho deve ser registrado através de notas manuais em folhas de tempo, sistemas de *clocking in e out*, sistemas eletrônicos, sistemas biométricos, etc); flexibilidade de data de feriado (alteração de datas de feriados); a seleção de representantes dos funcionários no local de trabalho, entre outros assuntos (BRASIL, 2017).

Resalta-se que, devido ao uso da expressão “entre outros” no texto da lei, a lista de matérias do artigo 611-A da CLT tem caráter meramente exemplar, ou seja, outras questões além das listadas na lei também se tornaram objeto de livre estipulação em convenções coletivas e acordos coletivos (BRASIL, 2017).

Em contrapartida, também foi introduzido o artigo 611-B da CLT, que prevê uma lista completa daqueles direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de convenções coletivas e acordos coletivos (notadamente aqueles direitos assegurados no artigo 7º da Constituição). Deve-se observar, a este respeito, que a lei usa a expressão “exclusivamente”. Isso significa que a lista de assuntos é abrangente, ou seja, apenas aqueles assuntos abrangidos pelo artigo 611-B não podem ser objeto de regras coletivas. De acordo com o texto da lei, isso permite que todas as outras matérias não listadas no artigo 611-B sejam negociadas livremente por meio de acordos coletivos ou acordos coletivos (BRASIL, 2017).

2.3.2 Primazia dos acordos individuais

A ideia liberal que prioriza o livre arbítrio também deu origem à inserção do artigo 444, parágrafo único, da CLT. Essas novas resoluções estabelecem, em acordos trabalhistas individuais, que as cláusulas estabelecidas diretamente entre empregados e empregadores prevalecem sobre as disposições da legislação estadual sobre os mesmos assuntos listados no artigo 611-A. No entanto, isso só será possível nos casos em que o empregado tenha um diploma universitário e receba um salário mensal igual ou superior a, ou maior que, o dobro do valor do maior benefício previdenciário pago pelo Sistema Único de Previdência Social (BRASIL, 2017).

Na prática, isso significa maior liberdade para a inserção de cláusulas em convênios celebrados por empregados que são graduados na faculdade e têm um salário mensal igual ou superior a, aproximadamente US\$ 3.200, de acordo com as taxas de câmbio vigentes (dezembro/2017). Os acordos desses empregados podem, por exemplo, indicar uma redução no intervalo de trabalho para descanso e alimentação (respeitando o limite mínimo de 30 minutos), a adoção da compensação anual de horas extras (com a compensação de

horas extras no prazo de até um ano) e a alteração das datas de férias (BRASIL, 2017).

O citado artigo 444, da CLT, passa a vigorar com a seguinte redação:

Artigo 444 - As relações de trabalho contratuais podem ser objeto de livre estipulação por parte das partes interessadas em relação a tudo o que não contraria as disposições de trabalho protetiva, os arranjos coletivos que são aplicáveis a ela e as decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação referida na disposição deste artigo aplica-se à hipótese prevista no artigo 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e prevalência sobre os arranjos coletivos, caso o empregado possua um certificado de diploma universitário e receba um salário mensal igual ou superior, ao dobro do limite máximo dos benefícios do Sistema de Seguridade Social Público. (Incluído pela Lei nº 13.467/2017) (BRASIL, 1943, n.p.).

2.3.3 Compensação das horas extras

A Lei nº 13.467/2017 incluiu, no artigo 59 da CLT, um novo parágrafo (§5º), para afirmar a possibilidade de estipulação, por meio de acordos individuais escritos entre empregados e empregadores, para compensação de horas extras, prevendo que tal remuneração ocorra dentro do prazo máximo de seis meses. Em alguns setores da economia brasileira, é comum adotar uma escala de 12 horas úteis para 36 horas de descanso (“12x36”). Nesse sistema, o trabalhador, por exemplo, trabalha das 7h às 19h (ou das 19h às 7h do dia seguinte), seguido de 36 horas de repouso. Essa mudança é frequentemente adotada por porteiros, seguranças, vigias e profissionais do setor saúde (técnicos de enfermagem, enfermeiros, fisioterapeutas e médicos, entre outros) (BRASIL, 2017).

Considerando um turno diário de 12 horas úteis (mais do que o normal de 8 horas úteis indicados no artigo 7º, XIII, da Constituição), prevalece a noção de que a adoção de tal sistema só era válida quando autorizada pela lei ou quando prevista em acordo coletivo ou acordo coletivo (nesse sentido, Precedente Judicial Nº. 444, do TST). A Lei nº 13.467/2017, no entanto, inseriu o artigo 59-A no CLT, cujo texto agora permite a adoção desse sistema por meio de uma simples disposição em acordo individual firmado entre empregador e empregado (BRASIL, 2017).

A Medida Provisória nº 808/2017, no entanto, exigiu novamente a disposição expressa em regra coletiva (acordo coletivo ou acordo coletivo de trabalho) para a adoção de tal sistema, exceto em entidades que atuam no setor saúde (artigo 59-A, §2º, da CLT). Ou seja, via de regra, a validade da adoção da escala 12x36 continua a depender da provisão que está sendo feita no acordo coletivo ou acordo coletivo, com exigência da participação do sindicato dos trabalhadores nas negociações (BRASIL, 2017).

De acordo com o novo texto da CLT, ocorre uma exceção em relação aos profissionais que realizam seu trabalho em hospitais, clínicas ou outras instituições do setor saúde (técnicos de enfermagem, enfermeiros, fisioterapeutas e

médicos, entre outros), onde a adoção da escala 12x36 passa a ser válida em uma simples disposição que está sendo feita no acordo individual firmado entre empregado e empregador. Introduziu-se, assim, por meio de acordo individual entre empresa e trabalhador, uma jornada de trabalho 12x36, fazendo referência à hipótese de trabalho ininterrupto por 12 horas consecutivas por dia. Contudo, deve ser seguida por 36 horas de descanso ininterrupto, que podem ser atendidas ou compensadas.

2.3.4 O papel dos sindicatos nas negociações coletivas e individuais

Como visto anteriormente, os arranjos coletivos declarados no Constituição e na CLT são a convenção coletiva (acordo entre o sindicato dos trabalhadores e o representante sindical das empresas) e o acordo coletivo (acordo firmado diretamente pelo sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas). Antes do projeto de reforma trabalhista, o artigo 620 da CLT afirmou que “as condições estabelecidas nos acordos coletivos, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estabelecidas no acordo coletivo” (BRASIL, 1946). Ao utilizar a expressão “quando mais favorável”, a lei privilegiou o princípio da regra mais favorável, concluindo que a convenção coletiva e o acordo coletivo devem ser analisados em conjunto, de forma global, para verificar qual é mais favorável e deve prevalecer em um determinado caso específico.

No entanto, a nova redação do artigo 620, instituído pela Lei nº 13.467/2017, é a seguinte: “Artigo 620. As condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho devem sempre prevalecer sobre as estabelecidas no acordo coletivo de trabalho” (BRASIL, 1943, n.p.). A nova regra contrasta com a anterior, afirmando que o acordo coletivo prevalecerá “sempre” sobre a convenção coletiva.

A aplicação dessa nova disposição pode levar a intensa discussão nos tribunais brasileiros, especialmente quando o acordo coletivo é menos favorável do que o acordo coletivo ou quando limita ou suprime direitos trabalhistas.

A esse respeito Garcia (2017) argumenta que o princípio da aplicação da regra mais favorável deve continuar a prevalecer, devido ao princípio da proteção garantido no texto constitucional:

O dispositivo decorrente da Lei 13.467/2017 pode ser contrário ao princípio da regra mais favorável, que decorre do princípio da proteção, consagrado no âmbito constitucional (artigo 7º, disposição do chefe, da Constituição Federal de 1988). Assim, a interpretação constitucional mostra que as condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho (sempre) prevalecem sobre as estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho, mas desde que as do acordo coletivo de trabalho gerem mais benefícios do que as da convenção coletiva de trabalho. Portanto, se as disposições do acordo coletivo de trabalho forem mais favoráveis, o entendimento constitucional é de que ele deve prevalecer (GARCIA, 2017, p. 294).

Ou seja, em oposição ao Precedente Judicial nº 277 do TST, buscou-se impedir a produção de efeitos de normas coletivas

ou acordos coletivos além do prazo de sua efetividade.

2.3.5 Declaração de nulidade de cláusulas de acordos coletivos

Inicialmente, a Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT uma disposição que, em ações individuais ou coletivas que buscassem tornar cláusulas inválidas de acordos coletivos ou acordos coletivos, o sindicato dos trabalhadores deve obrigatoriamente ser convocado a participar como parte indispensável (artigo 611-A, §5º). O que quer dizer, se na ação judicial um trabalhador buscou – mesmo incidentalmente ou entre outros pedidos – a declaração de nulidade da cláusula acordada pelo representante sindical de sua categoria profissional, esse sindicato também deve ser convidado a participar do processo.

No entanto, essa disposição (artigo 611-A, §5º) foi alterada por meio da Medida Provisória nº 808/2017, nos seguintes termos:

Artigo 611-A. [...] §5º. Os assinantes sindicais de acordos coletivos de trabalho ou de acordos coletivos de trabalho participarão, como partes indispensáveis, em ações coletivas destinadas a anular cláusulas desses acordos, sendo proibidos de apreciar ações individuais. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808/2017) (BRASIL, 1943).

Esta nova redação prevê que somente em ações coletivas que buscam a invalidação de cláusulas de convenções coletivas ou acordos coletivos, que a união da classe profissional será obrigatoriamente convocada a participar como parte indispensável (BRASIL, 2017).

A parte final do dispositivo proíbe a apreciação – mesmo que incidentalmente – da validade da cláusula do acordo ou do acordo coletivo em ações individuais ajuizadas por determinado trabalhador, o que, em nosso ponto de vista, viola o princípio de acesso à justiça e à revisão judicial previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição. De acordo com sua redação atual (determinada pela Medida Provisória nº 808/2017), a constitucionalidade desse dispositivo é questionável e conduzirá a intenso debate nos Tribunais brasileiros e entre juristas.

2.4 Aspectos importantes reformados pela nova lei

2.4.1 Disputas trabalhistas individuais

O artigo 507-A, incorporado à CLT pela Lei nº 13.467/2017, passou a considerar a possibilidade de cláusula arbitral em acordos trabalhistas individuais, desde que a resolução de conflitos entre as partes (empregado e empregador) ocorra por meio de arbitragem, e desde que a presença dessa cláusula decorra da iniciativa do empregado ou goza de seu acordo expresse (VERÇOSA, 2016).

Como afirma o Batista (2017, p.70), “haverá grande controvérsia judicial nesse sentido”, considerando que, em casos semelhantes, a Justiça do Trabalho não aceitou essa forma alternativa de resolução de conflitos sobre o

entendimento de que os créditos trabalhistas são definidos como direitos indispostos, sendo adversos à arbitragem conforme previsto na Lei nº 9.307/1996.

2.4.2 Eliminação das obrigações sindicais

As obrigações sindicais costumavam ser pagas todos os anos. De acordo com Garcia (2017), essa obrigação restringiu a liberdade de associação (liberdade sindical) e era incompatível com a Convenção 87 da OIT, como o referido dever era devido independentemente de qualquer intenção ou acordo declarado entre o empregado ou empregador, ou afiliação com o sindicato. As empresas foram obrigadas a deduzir da folha de pagamento de seus funcionários a quantia equivalente a um dia de salário a cada março (como declarado nos artigos anteriores 580 e 582 da CLT).

As dívidas sindicais patronais também tinham que ser pagas todo janeiro (artigo 587, CLT). A novidade introduzida pelo projeto de lei da Reforma Trabalhista, nesse sentido, foi a abolição do pagamento obrigatório dessas dívidas sindicais, que não têm mais o status de imposto e agora são opcionais e voluntários. Alterando os artigos 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, Lei nº 13.467/2017 estabelece que as dívidas sindicais só serão pagas mediante autorização prévia e expressa por trabalhadores e empresas. Em outras palavras, o projeto de lei da Reforma Trabalhista pôs fim às obrigações sindicais anuais. Nesse mesmo sentido, o artigo 611-B, XXVI, CLT, proíbe expressamente cláusulas em convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho que preveem o pagamento de dívidas sindicais. O objetivo é que os sindicatos sejam apoiados exclusivamente por contribuições opcionais e voluntárias previamente autorizadas por seus membros, de acordo com a ideia de liberdade de associação (BRASIL, 2017).

Para permitir um período de ajuste às novas regras, muitas pessoas esperavam que o presidente aprovasse, posteriormente, por meio de uma Medida Provisória, uma regra de transição que prevê o término gradual das referidas dívidas sindicais. A Medida Provisória nº 808/2017, no entanto, não contemplou tal coisa. Portanto, o pagamento das obrigações sindicais foi sumariamente encerrado (BRASIL, 2017).

2.4.3 Demissões coletivas ou múltiplas sem a necessidade de negociação

O artigo 477-A foi adicionado à CLT afirmando que as demissões coletivas ou as demissões de múltiplos empregados não dependem de negociação prévia com os sindicatos dos trabalhadores, como ocorre em demissões individuais. A demissão coletiva é a demissão de um grande número de trabalhadores pelo mesmo motivo: a necessidade da empresa de reduzir o número de funcionários por razões econômicas, tecnológicas, estruturais ou relacionadas.

A demissão múltipla de funcionários é a demissão de vários funcionários ao mesmo tempo, mas por razões específicas, relacionadas à conduta específica de cada funcionário, ou

seja, não há motivo comum para as diferentes demissões individuais ou singulares. O artigo 477-A da CLT prevê que nem as demissões coletivas nem múltiplas de empregados dependem de comunicação prévia ou negociação com o sindicato dos trabalhadores:

Artigo 477-A. Demissões individuais, coletivas ou múltiplas demissões de empregados infundados são consideradas equivalentes para todos os efeitos, e não há necessidade de autorização prévia do sindicato ou da execução de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetividade (BRASIL, 1943).

Deve-se ressaltar que o Brasil ratificou a Convenção 158 e incorporou seus termos na legislação brasileira pelo Decreto nº 1855/1996. No entanto, logo depois, o Governo brasileiro denunciou esta Convenção por meio de ato registrado perante a OIT em 11 de novembro de 1996. Até o momento, a Ação de Declaração de Inconstitucionalidade nº 1625-3 contestando a validade da referida denúncia está pendente de julgamento no STF. Apesar das declarações do artigo 477-A da CLT, os processos foram arquivados nos tribunais e já há um debate sobre se essa nova disposição da CLT é válida e constitucional.

2.4.4 Indenização por danos morais

A questão dos danos morais é uma das mais controversas em relação ao projeto de Lei da Reforma Trabalhista e merece uma análise específica e minuciosa, que vai além do escopo deste estudo. No entanto, deve-se notar um aspecto importante em relação ao Direito Coletivo do Trabalho. De acordo com as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, o novo artigo 223-B da CLT estabelece que a pessoa física ou jurídica lesada tem direito a indenização: “Uma ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de uma pessoa física ou jurídica causa dano material e dará exclusivamente direito a essas pessoas ao direito à indenização” (BRASIL, 1943, p.1).

Este artigo aparentemente pretendia restringir o direito a danos à pessoa física ou jurídica diretamente lesada, excluindo danos morais coletivos (quando um grupo de pessoas é lesado) bem como danos morais reflexivos, quando o direito de uma pessoa é danificado e tais danos afetam outras pessoas que vivem intimamente, ou têm uma relação afetiva, com a pessoa lesada (por exemplo, acidentes ocupacionais que causam mortes de trabalhadores e familiares por possíveis danos morais).

Tendo em vista a proteção especial concedida pela Constituição à dignidade do indivíduo e ao valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV, e artigo 170), e disposições relativas aos danos previstos no artigo 5º, X, da Constituição, artigo 6º, VI, da Lei nº 8.078/80, e nos artigos 1º, IV e V, da Lei nº 7.347/85, entende-se que o a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017 sobre o artigo 223-B da CLT não exclui a possibilidade de concessão de indenização coletiva relacionada ao trabalho por dor e sofrimento.

Além disso, uma vez que a Constituição (artigo 5º, X) assegura, sem limitação, o direito de indenização a quem

for lesado (direta ou indiretamente), além de afirmar que a lei não excluirá a consideração pelo Poder Judiciário de dano ou ameaça a um direito (artigo 5º, XXXV), entende-se que a Reforma Trabalhista não excluiu o direito a danos morais reflexivos sofridos por pessoas vivas próximas, ou ter uma relação afetiva próxima com a vítima direta.

2.4.5 A questão das terceirizações

Embora uma análise minuciosa sobre o tema também esteja fora do escopo deste estudo, deve-se notar que a Reforma Trabalhista permitiu a terceirização de qualquer atividade, incluindo a principal atividade da empresa, de acordo com o artigo 4-A da Lei nº 6.019/1974:

Artigo 4º-A. A terceirização é considerada como a transferência pela parte contratante da execução de qualquer de suas atividades, incluindo sua principal atividade, para uma pessoa jurídica privada que presta serviços e possui capacidade econômica compatível com afirmação de tais atividades. (Redação pela Lei nº 13.467/2017) (BRASIL, 1974, n.p.).

Em outras palavras, funcionários de empresas externas agora podem prestar todos os serviços. Por exemplo, uma escola pode agora optar por não ter funcionários diretos e contratar uma empresa terceirizada para fornecer professores, inspetores, recepcionistas, porteiros e faxineiros necessários para prestar os serviços.

O projeto de lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 11.467/2017) promulgou essas mudanças ao alterar a Lei nº 6.019/1974, que previa apenas o trabalho temporário.

Essas mudanças representam um enorme retrocesso e prejudicarão as relações de trabalho. Deve-se notar que a nova redação da lei (artigo 4-C de A Lei nº 6.019/1974) nem sequer garante salário igual para os empregados diretos da empresa contratante e para os funcionários terceirizados, mesmo que realizem atividades idênticas no mesmo local de trabalho, violando a prestação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) em seu artigo 23.1. De acordo com este artigo, a igualdade salarial é apenas uma escolha, não uma obrigação:

Artigo 4º-C. [...] parágrafo 1º. A contratação de partes e empresas terceirizadas pode estabelecer, se assim desejar, que os funcionários da empresa terceirizada tenham direito ao pagamento igual ao recebido pelos empregados da parte contratante, além de outros direitos aqui não previstos. (Adicionado pela Lei nº. 13.467/2017) (BRASIL, 1974).

Compreensível, esta alteração tem sido objeto de duras críticas, como a expressa por Villela (2018, p.153):

Agora está descaradamente autorizado a alugar mão-de-obra, como se um trabalhador terceirizado fosse mercadoria ou propriedade comercial. O ser humano está sendo reduzido ao status de objeto material nas relações de trabalho. Assim, agora é possível abrir empresas sem funcionários ou mesmo para que os trabalhadores coexistam no mesmo ambiente e realizem as mesmas atividades, mas recebam tratamento diferenciado, em flagrante violação ao princípio da igualdade de proteção.

Em relação à Lei Coletiva do Trabalho, deve-se ressaltar que os empregados terceirizados das empresas são, em princípio, filiados a sindicatos diferentes dos empregados que trabalham diretamente para as empresas onde exercem suas atividades. Esse fato criará ainda mais desigualdade entre os trabalhadores que exercem atividades idênticas para a mesma empresa, uma vez que os direitos e benefícios previstos em convenções coletivas ou acordos coletivos celebrados com os respectivos sindicatos serão diferentes (BRASIL, 2017).

3 Conclusão

Este estudo não abrange todas as questões incluídas no projeto de lei da Reforma Trabalhista de 2017. Alguns aspectos igualmente importantes – como a criação dos chamados “contratos de trabalho intermitente” e a possibilidade de rescisão de contratos de trabalho por “acordo mútuo” entre as partes – nem sequer foram mencionados, da mesma forma mudanças em relação ao Direito Processual do Trabalho e as novas regras aplicáveis à resolução judicial de ações trabalhistas.

No entanto, as questões aqui incluídas demonstram que o projeto de Lei da Reforma Trabalhista promulgado pela Lei nº 13.467/2017 tem uma tendência fortemente liberal e buscar dar prevalência às regras negociadas pelas próprias partes (tanto na esfera coletiva quanto individual) sobre as regras estatutárias. Em outras palavras, a reforma visa claramente reduzir a interferência do governo nas relações de trabalho.

Eles representam um esforço claro, no que diz respeito às relações de trabalho, a fim de deixar o público para o setor privado, que é – de certa forma – altamente arriscado em um país ainda marcado por extrema desigualdade social e onde os trabalhadores geralmente não negociam em igualdade de condições com a outra parte contratante. Também é evidente que a Reforma Trabalhista, em muitos aspectos, buscou contestar os precedentes vigentes do Tribunal Superior do Trabalho. A possibilidade de terceirizar todas as atividades de uma empresa produzirá consequências potencialmente adversas que representam uma afronta ao princípio da igualdade salarial (igualdade salarial por igualdade de trabalho), podendo causar uma deterioração das relações de trabalho.

Ao longo da rápida tramitação e aprovação da Reforma Trabalhista no Congresso Nacional, o governo alegou que a CLT era “antiga” e era uma das causas da alta taxa de desemprego e do grande número de reclamações trabalhistas do país. O governo afirmou a necessidade de “modernização” para melhorar as oportunidades de emprego, renda e desenvolvimento econômico.

Tais afirmações, no entanto, não têm base empírica ou científica, apesar de serem repetidas como mantras. Embora a Reforma Trabalhista de 2017 possa parecer, em muitos

aspectos, um retrocesso na proteção dos direitos sociais e trabalhistas, as informações contidas neste estudo não se destinam a lançar o Brasil de forma negativa ou como representar uma visão negativa do futuro do país.

Se, por um lado, a Reforma é considerada uma regressão, por outro, nas últimas décadas, instituições como o Ministério Público do Trabalho e agências de fiscalização do trabalho tornaram-se muito mais fortes, mais bem preparadas e mais bem organizadas. Eles também contrataram mais funcionários e ganharam maior autonomia. Os Ministério Público do Trabalho e os Inspectores do Trabalho já desempenham – e continuarão a desempenhar – um papel muito importante no monitoramento dos principais desafios do setor do trabalho, incluindo a garantia da dignidade no local de trabalho.

Ao longo dos últimos trinta anos, ganharam força ideias relativas ao reconhecimento da eficácia, força normativa e natureza vinculante das regras constitucionais, o que é extremamente importante. Todas as áreas do Direito Brasileiro são agora regidas e interpretadas de acordo com as regras e princípios da Constituição de 1988, incluindo o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. O surgimento de um sentimento constitucional no país – criando um sentimento de respeito e até mesmo afeto à Constituição – deve ser celebrado.

Assim, algumas disposições legais incluídas na Reforma Trabalhista devem ser lidas e interpretadas de acordo com as regras e princípios da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil. Atualmente, o Brasil possui uma estrutura bem desenvolvida para a resolução de ações trabalhistas, com Varas e Juízes do Trabalho especializados e independentes.

O Supremo Tribunal Federal tem desempenhado um papel consistentemente importante e admirável como guardião da Constituição, inclusive em matéria de Direito do Trabalho. Apesar de muitos desafios, o Brasil superou períodos difíceis no passado, incluindo ditaduras. Mas, inspirada na Constituição de 1988, a sociedade brasileira está sendo construída sobre valores republicanos e democráticos.

O Brasil tem feito avanços significativos na redução do trabalho infantil e na eliminação das condições degradantes de trabalho, graças ao importante trabalho realizado pelo Ministério Público do Trabalho, pelas Agências de Fiscalização do Trabalho, Polícia, Sindicatos e Tribunais. Entre muitas outras questões, o país avançou na regulação das relações de trabalho domésticas, estágios estudiantis, aviso prévio na rescisão de contratos de trabalho sem justa causa e questões de proteção parental (incluindo adoção). O mesmo se aplica a outras áreas, como o combate à redução da corrupção, taxas de inflação e extrema pobreza.

Apesar dos desafios e obstáculos ao longo do caminho,

acreditamos que o Brasil permanece firme em sua árdua e diária luta para consolidar sua democracia. Portanto, é necessário trabalhar duro e incansavelmente – com foco, paciência e resiliência – a fim de superar dificuldades e, assim, alcançar objetivos importantes.

Referências

AZEVEDO NETO, P.T. Comentários ao art. 578 da CLT. In: RODRIGUES, D.J. Lei da reforma trabalhista: comentada artigo por artigo. Leme: JH Mizuno, 2017. p.221-224.

BARROSO, L.R. O direito constitucional e a efetividade de suas normas, 6Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números 2017: ano-base 2016. Brasília: CNJ, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Coordenadoria de Estatística e Pesquisa. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2016. Brasília: TST, 2017.

BRASIL. Notícias do TST. Processos recebidos na Justiça do Trabalho já são 100% eletrônicos. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24446854. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. Senado Federal, Subsecretaria de Publicações Técnicas. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional de 5 de outubro de 1988, com as alterações introduzidas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 72/2013 e pela Revisão Constitucional Alterações nº 1/94 a 6/94, traduzidas e revisadas por Istvan Vajda, Patrícia de Queiroz Carvalho Zimbres, Vanira Tavares de Souza, 6ª rev. Brasília: Senado Federal, 2013.

BRITTO, C.A. Carlos Ayres Britto: entrevista. 2017. Entrevistador: Pedro Bial. São Paulo: Globo, 2017.

CASSAR, V.B.; BORGES, L.D. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, M. Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

EDELMAN, Bernard. A legalização da classe operária. Trad. Marcus Orione. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRAGALE FILHO, R.; SIQUEIRA NETO, J.F. Reforma trabalhista: uma cartografia das discussões equivocadas, esquecidas e frustrantes. In: TUPINAMBÁ, C.; GOMES, F.R.

A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p.415-428.

GARCIA, G.F.B. Reforma trabalhista. Salvador: Juspodivm, 2017.

GOYOS JÚNIOR, D.N. Dicionário jurídico Noronha: inglês-português, português-inglês. São Paulo: Observador Legal, 2006.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

IBRAHIM, F.Z. A previdência social no estado contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulação. Niteroi: Impetus, 2011.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2003.

LISBÔA, D. Desacertos da quitação trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, M.A.M.; FONTES, S.T.C. Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p.149-167.

LOPES, M.C.P. Direito do Trabalho e ideologia. Coimbra: Almedina, 2001.

MELEK, M.A. Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram. Curitiba: Estudo Imediato, 2016.

MELLO, M.C. Portuguese-English – English-Portuguese – Law dictionary, Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SILVA, H.B.M. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

VERÇOSA, F. Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no Direito brasileiro. In: MELO, L.C.; BENEDUZI, R.R. A reforma da arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p.483-502.

VIANNA, L.W. Liberalismo e sindicato no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VILLELA, F.G. A terceirização na reforma trabalhista: a “legalização” da intermediação de mão de obra. In: TUPINAMBÁ, C.; GOMES, F.R. A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p.147-160.