



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE DIREITO

BÁRBARA ANGÉLICA GONÇALVES BARBOSA

**A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL:
DO PROTECIONISMO À SEGREGAÇÃO DE DIREITO DOS
TRABALHADORES**

Palmas/TO
2019

BÁRBARA ANGÉLICA GONÇALVES BARBOSA

**A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL:
DO PROTECIONISMO À SEGREGAÇÃO DE DIREITO DOS
TRABALHADORES**

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Dra. Maria Leonice da Silva Berezowski

Palmas/TO
2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

- B238t Barbosa, Bárbara Angélica Gonçalves .
 A trajetória do Direito do Trabalho no Brasil: do protecionismo à
 segregação dos direitos dos trabalhadores . / Bárbara Angélica
 Gonçalves Barbosa. – Palmas, TO, 2019.
 28 f.
- Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
 Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2019.
 Orientadora : Maria Leonice da Silva Berezowski
1. Reforma Trabalhista. 2. Princípio da Proteção . 3. Supressão de
 Direitos . 4. Retrocesso. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).



FOLHA DE APROVAÇÃO

BÁRBARA ANGÉLICA GONÇALVES BARBOSA

A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DO PROTECIONISMO À SEGREGAÇÃO DE DIREITO DOS TRABALHADORES

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: 03/12/2019

Banca Examinadora

Prof.ª. Dr.ª. Maria Leonice da Silva Berezowski, UFT

Prof.ª. Dr.ª. Maria do Carmo Cota, UFT

Prof. Dr. Tarsis Barreto Oliveira, UFT

Aos meus pais, irmãos, sobrinhos e amigos, que fizeram com que cada passo dessa trajetória se tornasse mais leve.

RESUMO

O presente artigo pretende abordar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista operada pela Lei nº 13.467/2017 na esfera do Direito do Trabalho. Diante do contexto de instabilidade política, econômica e social em que Lei nº 13.467/2017 foi promulgada, questiona-se sua legitimidade, bem como os seus reais objetivos. Neste sentido, através de estudo bibliográfico, busca-se responder ao seguinte questionamento: De que maneira as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista mitigam o caráter protecionista tradicional do Direito do Trabalho? O objetivo geral do presente trabalho é demonstrar de que forma esta reestruturação do Direito do Trabalho operada pela Lei nº 13.467/2017, através do processo de construção de novos modelos de relações de trabalho no Brasil, lesam seu caráter protecionista, destacando a questão da precarização na realidade do trabalhador brasileiro.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Precarização. Protecionismo. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to address the changes promoted by the Labor Reform operated by Law No. 13.467/2017 in the sphere of Labor Law. Given the context of political, economic and social instability in which Law No. 13.467/2017 was enacted, its legitimacy as well its real objectives are questioned. In this sense, through bibliographic study, the following question is sought: How do the changes brought about by the Labor Reform mitigate the traditional protectionist character of Labor Law? The general objective of this paper is to demonstrate how this restructuring of the Labor Law operated by Law No. 13.467/2017, through the process of construction of new models of labor relations in Brazil undermines its protectionist character, highlighting the issue of precariousness in the labor market reality of the Brazilian worker.

Key-words: Labor Law. Labor Reform. Law No. 13.467/2017. Precariousness. Protectionism.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Gráfico demonstrativo de dados da PNAD Contínua.....	21
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Dados do CAGED.....	21
-------------------------------	----

LISTA DE SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. O CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO E ECONÔMICO ATUAL E A INSURGÊNCIA DA LEI N. 13.467/17	15
3. A (CONTRA) REFORMA TRABALHISTA INSTITUÍDA PELA LEI 13.467/17	18
4. PERSPECTIVAS SOBRE AS NOVAS “RELAÇÕES DE EMPREGO TRAZIDAS PELA LEI 13.467/17 E SEUS DESDOBRAMENTOS NA SOCIEDADE	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu em meados do XIX, pós Revoluções Francesa e Industrial, como tentativa de regular os novos modelos de relações de trabalho surgidas com a industrialização e a implementação do trabalho assalariado. Desde então, este ramo do Direito se fortaleceu e se consolidou como mecanismo de proteção social dos trabalhadores em face da sua vulnerabilidade nas relações de trabalho. Para Rodriguez (2000, {s.p}):

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo II, traz o trabalho como um dos direitos sociais inerentes ao brasileiro e garante a proteção aos trabalhadores nos mais diversos aspectos, sempre os tratando como partes hipossuficientes das relações. Ademais, o texto original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, também se caracterizava por traços protecionistas, com vistas a equilibrar as relações entre trabalhadores e empregadores.

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT, inovou no ordenamento jurídico flexibilizando as normas trabalhistas e alterando todo o contexto social do trabalho. Esta alteração trouxe consigo diversos questionamentos por parte dos estudiosos e, principalmente, por parte da sociedade, tendo em vista que coloca em cheque a proteção e o equilíbrio nas relações trabalhistas.

Neste sentido, o presente artigo buscará analisar de forma crítica alguns aspectos da Lei nº 13.467/2017 e seus desdobramentos práticos, pautando-se nas percepções de autores contemporâneos como Marco Túlio Viana, Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, que veem se debruçando sobre o tema Reforma Trabalhista.

O tópico inicial abordará o contexto de inquietação política e social e anseios econômicos que culminou na sanção da Lei nº 13.467/2017, além dos principais pontos defendidos pelos precursores da Reforma Trabalhista para a legitimação do

seu conteúdo e quais os seus reais desdobramentos no mercado de trabalho brasileiro.

Já no tópico seguinte, buscar-se-á fazer um apanhado geral de algumas das principais alterações promovidas pela (contra) Reforma Trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. Avaliar-se-á os reflexos práticos de cada uma delas nas relações e no mercado de trabalho, buscando-se compreender até que ponto estas alterações cumprem (ou deixam de cumprir) os objetivos para os quais foram idealizadas.

E, por fim, serão abordadas perspectivas sobre as novas relações de emprego trazidas pela Lei nº 13.467/2017, o papel dos trabalhadores, sindicatos e empregadores nos novos modelos de relações trabalhistas e de que forma esses novos modelos ferem o Direito do Trabalho, amparado por diversos princípios constitucionais, inclusive pelo princípio da vedação ao retrocesso social e pelo próprio fundamento da constituição que é o princípio da dignidade humana.

2 O CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO E ECONÔMICO ATUAL E A INSURGÊNCIA DA LEI N. 13.467/17

As normas jurídicas nascem como verdadeiro instrumento de controle e adequação social, a fim de guiar e respaldar as condutas humanas; e se renovam com a necessidade da sociedade se adequar às demandas surgidas com as transformações pelas quais passa ao longo do tempo. Sendo assim, antes de estudar qualquer diploma legislativo, faz-se necessário entender o contexto social que o originou.

A Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, foi promulgada num momento de extrema instabilidade política, econômica e social no Brasil. A crise política, iniciada em 2014, que resultou no impeachment da presidenta Dilma Rousseff e na mudança drástica do cenário político brasileiro, desencadeou uma profunda crise econômica que trouxe consigo taxas assoladoras de desemprego e alterou profundamente a organização social do país. Para Alfredo Saad Filho (2016), “o Brasil, àquela altura, era a terra dos sonhos para cientistas sociais [e] um pesadelo para todos os demais”.

Neste crítico cenário insurgiu a pressão da classe empregadora pela inovação do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, com o intuito de desburocratizar e flexibilizar as relações trabalhistas, sob o argumento de que esta medida

possibilitaria a criação e manutenção de empregos, reduzindo os impactos da crise econômica no mercado de trabalho. Entretanto, perduram questionamentos a respeito dos reais objetivos desta Reforma. Para Maior (2017, {s.p}):

Mas, enquanto a CLT de 1943 foi resultado da elaboração de um projeto de industrialização para o país, que requeria a construção de um mercado de trabalho, assim como de um mercado de consumo, tendo a legislação do trabalho grande papel na organização desse modelo, a considerada CLT de 2017 não é nada além do que o resultado do aproveitamento de uma oportunidade, dada pela instabilidade política, para aumentar as margens de lucro do grande capital e fragilizar a classe trabalhadora.

As alterações feitas na Consolidação das Leis Trabalhistas suprimiram direitos conquistados após anos de lutas da classe operária e reduziram os trabalhadores à sujeição total ao mercado de trabalho. O alto índice de desemprego somado às normas trabalhistas exacerbadamente flexíveis fazem com que o trabalhador fique totalmente refém de seu empregador e das condições por ele impostas.

Neste sentido, Lustosa (2018, {s.p}) assevera que:

Diante desta realidade, parece que flexibilizar é a palavra de ordem para que se pudesse enquadrar os países nas atuais exigências do mundo globalizado. Flexibilizar, então, seria adotar medidas capazes de adaptar, afrouxar ou eliminar os direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ou seja, significa dizer, por exemplo, que em momentos de mudança econômica, tal como a atual crise econômica enfrentada, deve-se flexibilizar, sob pena de criação de uma massa de desempregados. Em outras palavras, deve o capital se submeter aos ditames do capital, só para variar.

A Lei nº 13.467/2017, pautada numa ideologia restritiva neoliberalista, operou verdadeira quebra de paradigmas na legislação trabalhista brasileira, rompendo abruptamente com princípios fundamentais do Direito do Trabalho tradicional e desconstruindo conceitos formulados durante anos de história. O trabalhador perdeu o seu valor como indivíduo, e passou a representar tão somente “mão de obra”, a qualquer custo.

Toda a proteção conferida ao trabalhador pelo ordenamento jurídico até então caiu por terra com a vigência da referida Lei que, dentre outros, permite ampla “negociação” entre empregado e empregador, mitiga a garantia de acesso à justiça pelo empregado e reduz drasticamente direitos já consolidados em nosso país. A Lei nº 13.467/2017 representa um verdadeiro retrocesso ao Direito do Trabalho, que

perdeu completamente o seu caráter protecionista e passou a girar em torno tão somente do capital.

Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 26), “a Lei 13.467/17, do início ao fim, nega a proteção ao trabalhador. Mesmo seus autores admitem que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho.”

A lógica é que quanto menos direitos um empregado tem, menos ele custa ao seu empregador, diminuindo assim o custo final da produção. Neste viés, a precarização das condições de trabalho tem ocorrido como consequência lógica do poder atribuído aos empregadores de impor quaisquer condições aos seus empregados somadas à necessidade de baratear o custo de produção para reagir à crise. Sobre a precarização do trabalho, Viana (2012, p.205) afirma:

Por outro lado, também o trabalhador sofre os efeitos das mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais. Mais individualista e pragmático, vivendo um presente quase sem futuro, e sentindo-se muito mais inseguro, ele simplesmente agarra o que lhe aparece pela frente. Muito mais do que antes, conforma-se – ou seja, acompanha as formas da empresa e do produto que fabrica – e nesse sentido também se deforma.

Conforme a Tabela 1, entretanto, os números da PNAD contínua¹ demonstram que a taxa de desocupação vem se mantendo estatisticamente estável nos últimos anos; o que permite concluir que a Reforma Trabalhista, após dois anos de vigência, não tem atingido seu suposto objetivo principal, que seria a redução dos impactos da crise econômica no mercado de trabalho. Pelo contrário, o desemprego segue a níveis alarmantes e não há prognóstico de recuperação do mercado nacional a curto prazo.

3 A (CONTRA) REFORMA TRABALHISTA INSTITUÍDA PELA LEI 13.467/17

Alterando mais de 100 artigos da então vigente Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 13.467/2017 promoveu profunda transformação na base do direito trabalhista brasileiro, ferindo diversos princípios tradicionais do ordenamento jurídico pátrio. Dentre eles, o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social e o

¹ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios **Contínua**, **PNAD Contínua**, é uma pesquisa realizada pelo IBGE com o objetivo de produzir continuamente informações sobre mercado de trabalho, associadas a características demográficas e educacionais.

princípio basilar do Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção, foram, com certeza, os mais afetados. Para Severo e Maior (2017, p. 27):

As regras acerca da gratuidade, piores que aquelas inscritas no CPC, negam completamente a razão pela qual temos um processo do trabalho. A autorização para trabalhar por doze horas é contrária à norma constitucional que fixa o máximo da jornada em oito horas e que está diretamente relacionada à manutenção da saúde física e mental de quem trabalha e de quem convive com esse ser humano. A tarificação do dano moral; a previsão de multas; a possibilidade de punir o trabalhador que comparecer como testemunha sem lhe dar nenhuma garantia de que se disser a verdade não perderá seu emprego; o trabalho intermitente; a tentativa de negar pagamento de horas extras a quem labora em regime de teletrabalho; a referência de que comissão não é salário; a autorização para contratar empregado como autônomo; a autorização para pagar menos do que o salário mínimo; a redução ou supressão dos tempos de descanso; a tentativa de eliminar os adicionais de salário por condições insalubres de trabalho; a fragilização da garantia que se constitui pelo depósito recursal; a tentativa de impedir a execução de ofício, e todas as demais alterações promovidas pela Lei 13.467/17, negam claramente a noção de proteção e as diretivas que justificaram a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, mesmo que de forma intrínseca, convergem no sentido de retrocesso, rompendo claramente com o compromisso histórico e clássico do Direito do Trabalho de proteger a parte hipossuficiente na relação capital versus proletariado. Para Marco Túlio Viana (2017), o mais importante é observar que a grande maioria das mudanças trazidas pela reforma tem um lado negativo – quando não é totalmente assim. E o mais complicado é que ela trabalha também com disfarces, com eufemismos. Ainda sobre o tema, Carelli (2017, p. 323):

E esse direito com racionalidade diversa é o direito do trabalho, e sua base é o princípio da proteção. O direito do trabalho, assim, não pode ser considerado com “o ramo do direito que regula as relações de trabalho” ou que “prevê direitos e deveres a empregados e empregadores”. O direito do trabalho digno desse nome é o ramo do direito composto de regras, princípios, institutos e instituição que realiza a proteção do trabalhador nas relações de trabalho. A proteção, por sua vez, vai ser implementada ao limitar o poder do empregador, impedindo-o de impor sempre sua própria vontade. O pressuposto do direito do trabalho é que o empregador vai realizar sua vontade e vai transformá-la em cláusula contratual, impedindo a lei que isso ocorra em determinados momentos (arts. 9º e 444 da CLT).

Ou seja, o protecionismo constitui a própria natureza do Direito do Trabalho; é exatamente a necessidade de proteção do trabalhador que justifica sua existência, caso contrário, as relações de trabalho poderiam ser reguladas pelo Direito Civil, no qual as pessoas litigam com paridade. Romper com o caráter protecionista do Direito

do Trabalho, como ocorreu com as alterações trazidas pela Lei nº 13467/2017, é mitigar a própria existência deste ramo do Direito.

Exemplo claro deste rompimento mostra-se no art. 611 da CLT que, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei nas hipóteses nele previstas. Entretanto, considerando que a legislação anterior já permitia a prevalência do acordo coletivo sobre a Lei desde que não contrário à esta e que trouxesse vantagens ao empregado, resta claro que a referida alteração visa tão somente permitir que eles prevaleçam sobre a lei também para prejudicar o empregado, à interesse do empregador.

Em sua obra, Viana (2017) afirma que neste contexto “meio esquizofrênico”, o Direito do Trabalho, bombardeado com elementos estranhos, começa a viver uma crise de identidade. Isto porquê, encontram-se fragilizados os ensinamentos de que o trabalho não é mercadoria e de que no Direito do Trabalho deve-se aplicar sempre a norma mais favorável ao trabalhador, desconfiando-se dos acordos de vontade.

Possibilitar que aspectos como a jornada de trabalho, intervalo intrajornada e representação dos empregados na empresa sejam definidos por meio de acordo ou convenção coletiva, mesmo que de forma contrária à lei, é submeter os empregados a condições de trabalho cada vez mais precárias, à bel interesse dos empregadores, que se veem em posição de impor-lhes condições indignas frente à situação do mercado de trabalho.

Para Maior (2017, {s.p}):

O termo “flexibilização”, como já ocorrera na década de 90, foi utilizado como um eufemismo para não se perceber a realidade, embutida na fórmula do negociado sobre o legislado, de uma imposição, pela força, aos sindicatos, da aceitação de redução de direitos, mas que não aparece como tal e sim como efeito de uma negociação. Mas se para “flexibilizar” é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico.

Ainda neste sentido, a possibilidade de empregados considerados hipersuficientes (aqueles portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) poderem estipular livremente suas condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia legal e

preponderância sobre eventuais normas coletivas, além de ferir o princípio da isonomia, expõe estes empregados a sujeições.

O fato de serem considerados hipersuficientes pelo valor do salário que recebem não é suficiente para equilibrar a relação de trabalho. Neste sentido, Rodrigo de Lacerda Carelli (2017) sustenta que o Direito do Trabalho foi criado considerando a disparidade inata à relação de emprego; sendo a hipossuficiência do empregado derivada da sua posição de vulnerabilidade na relação de trabalho, independentemente do valor do salário que recebe, grau de escolaridade ou de informação. Para o autor, “a vulnerabilidade se refere ao exercício efetivo da autonomia da vontade”.

Por outro lado, exemplo claro de desrespeito ao fundamento constitucional da Dignidade da Pessoa Humana se apresenta nos arts. 394-A e 396 do novo texto da CLT, nos quais o legislador, ao invés de fomentar a eliminação da insalubridade no ambiente de trabalho da mulher gestante ou lactante, determina a possibilidade de exposição dela e do nascituro à situação de dano efetivo à saúde e a redução do intervalo intrajornada para amamentação mediante acordo individual desta com seu empregador. Sobre o tema, Oliveira e Pinto (2018, {s.p}) destacam que:

O interessante é que o princípio da dignidade da pessoa humana e da condição mais benéfica são desrespeitados por uma legislação restritiva e burocrática como a da Reforma Trabalhista. Isso ocorre porque antes, a mulher gestante necessitava apenas demonstrar o seu estado gravídico que automaticamente já estava afastada do ambiente de trabalho, porque era presunção jurídica absoluta de que a mesma laborando em ambientes insalubres ou perigosos estaria exposta a risco para sua saúde e a de seu feto em formação que também necessita de cuidados máximos. Agora, para que a gestante seja afastada de seu local de trabalho por estar sujeita a insalubridade em grau mínimo e médio, a mesma terá que contratar um médico de sua confiança, se submetendo a exames e constrangimentos para comprovar o que antes, através de estudos, já estava comprovado. Além disso, o artigo 611-A, permite a negociação dos enquadramentos de insalubridade, o que faz com que gestantes possam laborar em ambientes que eram consideradas antes como de grau máximo, e agora, pela flexibilização e negociação autorizadas pela Reforma, podem ir para outra categoria menor, expondo a gestante a trabalhar em supostos graus mínimos e médios de insalubridade, quando se sabe que esse ambiente está revestido de graus máximos de insalubridade inadequados para o trabalho da mulher gestante.

Além de tantas outras mudanças referentes ao direito material, cabe destacar que o direito processual trabalhista também foi alterado pela Lei nº 13.467/2017. Os prazos passaram a ser contados em dias úteis, passou-se a admitir a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho e não há mais a necessidade de que o

preposto seja funcionário da empresa, etc. Mas as mudanças que realmente chamam atenção neste ponto dizem respeito ao acesso à Justiça.

O processo trabalhista sempre guardou peculiaridades em relação ao processo civil exatamente por buscar ser menos burocrático, mais célere e facilitar o acesso do trabalhador, hipossuficiente na relação de trabalho, à justiça.

A exemplo disso, a CLT de 1943 previa que os honorários sucumbenciais eram incabíveis diante de mera sucumbência e que, no caso dos honorários periciais, a responsabilidade pelo pagamento seria da parte sucumbente, exceto se esta fosse beneficiária da justiça gratuita.

Com a Reforma, entretanto, estes aspectos foram alterados, e o trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita, estará sujeito ao pagamento dos honorários sucumbenciais e periciais, caso possua créditos em outros processos que suportem as despesas. Somente na hipótese de não haver créditos a receber ou não recebê-los nos dois anos subsequentes à sucumbência, é que a União arcará com a despesa da perícia ou a dívida referente aos honorários sucumbenciais será extinta. Sobre o tema, Freitas e Gonçalves (2017, p. 265) asseveram que:

Além disso, na Justiça do Trabalho, a necessidade de se promover uma ação judicial tem como causa, na maioria dos casos, o descumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador. Nesse sentido, incumbir o empregado da tarefa de arcar com as despesas processuais é uma forma de transmitir a ele um ônus que deveria ser suportado pela parte reclamada – ou ao próprio Estado, considerando o dever do poder público de garantir a efetividade do direito constitucional de acesso à justiça.

Ademais, a “nova CLT” ainda prevê que o benefício da justiça gratuita será concedido apenas àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (valor que perfaz a quantia de R\$ 2.212,52, tendo como referência o valor máximo do RGPS de R\$ 5.531,31, válido a partir de 1º/1/2017) e à parte que “comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

Estas inovações se mostram como claro exemplo de retrocesso à medida em enrijecem os requisitos para concessão do benefício da justiça gratuita e desestimulam o trabalhador a buscar o judiciário para resolver seus dissídios trabalhistas. Para ilustrar tal situação, cabe destacar que a própria Coordenadoria de Estatística do TST vem registrando queda no número de reclamações trabalhistas ajuizadas nas Varas do Trabalho pelo Brasil desde a entrada em vigor do texto da Lei nº 13.467/2017.

Em suma, resta evidente que a Reforma Trabalhista fora pensada e operada pelos detentores do capital, de forma a favorecê-los em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Seu texto ofende diversos princípios inerentes ao ordenamento jurídico brasileiro, além do próprio texto constitucional, e representa verdadeira lesão ao Direito do Trabalho concebido até então como meio de proteção do trabalhador frente ao desequilíbrio das relações trabalhistas.

4 PERSPECTIVAS SOBRE AS NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO TRAZIDAS PELA LEI 13.467/17 E SEUS DESDOBRAMENTOS NA SOCIEDADE.

Acompanhando a tendência mundial, a Reforma Trabalhista transformou o formato das relações de trabalho no Brasil. A dita flexibilização possibilitou o surgimento de novas modalidades que, segundo os defensores da Reforma, constituem o meio pelo qual se busca a formalização de empregos, a fim de garantir uma maior segurança jurídica aos trabalhadores.

Neste sentido, institutos como a jornada intermitente, jornada parcial e o teletrabalho são inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 que, de fato, possibilitam a regulamentação de diversas atividades até então desenvolvidas de maneira informal. Entretanto, formalizar uma espécie de trabalho de acordo com os parâmetros estabelecidos pela Lei nº 13.467/2017, nada mais é do que legitimar a exploração do trabalhador por meio de um contrato de trabalho formal.

Para Lúcio (2018, {s.p}), “em parte, a formalização de contratos é verdade, mas ela vem acompanhada do rebaixamento do padrão protetivo. A nova tendência é reconhecer que há uma desigualdade enorme e estabelecê-la como patamar.” Ou seja, a Lei nº 13.467/2017 possibilita a regulamentação de atividades até então praticadas de maneira informal por não preencherem os requisitos básicos de uma relação de emprego digna e justa para ambas as partes.

Ademais, a regulamentação de novas profissões não gera efetivamente a criação de novas vagas de emprego. O que ocorre, em geral, é a regularização daquelas já existentes na informalidade. Isto explica porquê os dados do CAGED²

² “O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais. Este Cadastro serve, ainda, como base

apresentam acréscimo no número de empregos formais nos últimos meses. Observe:

Tabela 1 – Dados CAGED SEPT/ME – BRASIL

Mês/Ano	Saldo com Ajuste	Saldo sem Ajuste	Número Ajuste
Abril	135.457	129.601	5.856
Maio	39.394	32.140	7.254
Junho	59.143	48.436	10.707
Julho	48.874	43.820	5.054
Agosto	125.855	121.387	4.468
Setembro	157.213	157.213	...
2019*	761.776	696.853	64.923

(Fonte: Adaptado: <http://www.cbicdados.com.br/menu/emprego/emprego-formal-caged-secretaria-especial-de-previdencia-e-trabalho>)

Ao passo em que a PNAD Contínua demonstra que a taxa de desemprego da população brasileira segue estatisticamente estável nos últimos três anos; não tendo havido ganhos significativos ao mercado de trabalho com a entrada em vigor das alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, que, teoricamente, visavam reverter esse quadro.

Figura 1 – Tabela PNAD Contínua



(Fonte: <https://br.advfn.com/indicadores/pnad>)

Neste ponto, cabe ressaltar ainda que a PNAD incorpora no seu cenário a informalidade, enquanto o CAGED detecta apenas a situação de quem possui carteira assinada. Ou seja, a taxa de desemprego real permanece estável, mesmo após mais de dois anos de vigência da Lei nº 13.467/2017.

para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais.”

É possível constatar, portanto, que tal medida não objetiva a criação de novas vagas de emprego como resposta à crise econômica, e tampouco conferir segurança jurídica aos trabalhadores. Trata-se, em verdade, de mais uma artimanha da astuta classe empregadora para angariar mão de obra barata, por meio de relações de emprego precárias, nas quais os trabalhadores cada vez mais têm menos direitos trabalhistas. Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior (2017), “como nenhum dos objetivos apontados acima pôde ser alcançado pela Lei 13.467/17, seu objetivo não é outro senão fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e impedir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.”

Ademais, resta clara a intenção do novo texto da CLT, trazido pela Lei nº 13.467/2017, de enfraquecer os Sindicatos de representação dos trabalhadores, a fim de que estes estejam cada vez mais desamparados e expostos às barbáries do mercado. Sem a representação sindical, os trabalhadores ficam completamente a mercê da hegemonia de regimes precários de trabalho.

O fim do imposto sindical obrigatório, a possibilidade de homologação individual de acordos e a prevalência de negociações coletivas sobre o legislado são exemplos de medidas que visam este enfraquecimento das instituições sindicais, diminuindo seu poder de representação e retirando-lhes a possibilidade de atuar efetivamente na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Ao possibilitar que o empregado firme acordos individuais com seu empregador sem a assistência do sindicato de sua categoria, a lei expõe aquele a uma situação de completo desequilíbrio e, mais uma vez, sujeição. Um empregado, sozinho, não tem e jamais terá capacidade de negociar condições de trabalho que lhe favoreçam diante de seu empregador, hipersuficiente na relação.

Tal ideia apresenta-se como mais uma ofensa clara ao princípio constitucional protecionista do Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista, em verdade, mostra-se como meio de defesa do empregador e do seu capital. Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior (2017), as mais de cem alterações trazidas pela Lei nº 13.647/2017 negam o caput e todo o conteúdo do art. 7º da Constituição Federal, sendo, portanto, uma violação direta às garantias constitucionais conferidas aos trabalhadores no capítulo dos Direitos Sociais.

Neste sentido, a maior parte dos dispositivos da Lei que instituiu a Reforma Trabalhista é alvo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) e Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) no Supremo Tribunal Federal (STF).

Questiona-se a constitucionalidade dos dispositivos, que reduzem, limitam e suprimem direitos dos trabalhadores que, pelo texto da Carta Magna, não podem sofrer retrocesso, pelo contrário, devem seguir progredindo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente artigo tinha por objetivo principal avaliar de maneira crítica algumas das principais alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista no Brasil, a fim de compreender de que maneira estas alterações transformaram a identidade Direito do Trabalho, como ramo fundamental do Direito para a sociedade.

Este estudo bibliográfico se fez possível porque, apesar de recente, a Reforma trabalhista é amplamente discutida por juristas, estudantes, doutrinadores trabalhistas e outros; que se debruçam sobre o tema por se tratar de um assunto polêmico e de repercussão geral, visto que influencia diretamente na vida de todos os brasileiros.

Como já esmiuçado no capítulo a respeito do contexto sociopolítico e econômico em que insurgiu a Reforma Trabalhista, ela é fruto de um cenário de completa instabilidade política, econômica e social. Seu texto fora elaborado e aprovado de maneira escusa, aproveitando-se de uma oportunidade, dada pelo contexto, para aumentar o lucro do grande capital e fragilizar a classe trabalhadora.

Ademais, analisando de maneira breve algumas das principais alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conclui-se que o seu texto nega veemente o Princípio da Proteção ao trabalhador e fere princípios constitucionais basilares do ordenamento jurídico pátrio, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana e o da vedação ao retrocesso dos direitos sociais.

Por outro lado, o capítulo de estudo das perspectivas sobre as novas relações de empregos trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e seus desdobramentos permite concluir que a inovação nos modelos de relações de trabalho realmente fomenta a formalização de empregos. Entretanto, esta formalização não representa aumento no número de postos de trabalho, tampouco confere maior segurança jurídica aos trabalhadores. Pelo contrário, o que se vê é um rebaixamento do padrão protetivo dos contratos de trabalho formais, ao passo em que o índice de desemprego segue estável.

Desta forma, é possível extrair do presente estudo que a Reforma Trabalhista operada pela Lei nº 13.467/2017, em verdade, nunca se preocupou com a figura do empregado ou com a recuperação do mercado de trabalho. O objetivo principal de sua elaboração sempre foi o favorecimento da classe empregadora, por meio da precarização das condições de trabalho que possibilita uma maior exploração da mão de obra, objetivando aumento da margem de lucro dos detentores do capital.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/11/2019

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01/11/2019

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017.

CHAVES, Luiz Carlos. O VELHO MUNDO NOVO DO TRABALHO: CONCEPÇÃO E ABORDAGEM EM ULRICK BECK E ZYGMUNT BAUMAN. **Em Tese**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 37-51, ago. 2006. ISSN 1806-5023. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/13545/12411>>. Acesso em: 30 jun. 2019.

DECRÉSCIMO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E PIORA DAS CONDIÇÕES DE VIDA. Disponível em: <<https://cee.fiocruz.br/?q=node/1005>>. Acesso em: 25/10/2019

EMPREGO FORMAL – CAGED (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho). Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/emprego/emprego-formal-caged-secretaria-especial-de-previdencia-e-trabalho>>. Acesso em: 26/10/2019

FERNANDES, Regina. **Relações de Trabalho – O que muda após a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://capitalsocial.cnt.br/relacoes-de-trabalho-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 27/10/2019.

FREITAS, Camila Diniz de; **GONÇALVES**, Igor Souza. **A Reforma Trabalhista e o Direito Processual do Trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça**. Disponível em: <<file:///C:/Users/barba/Downloads/A%20Reforma%20Trabalhista%20e%20o%20Direito%20Processual%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 27/09/2019

JÚNIOR, Ulisses Lopes de Souza. **Reflexão sobre a Reforma Trabalhista brasileira**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>>. Acesso em: 29/11/2019

LUSTOSA, Dayane. **Flexibilização/Precarização das relações de trabalho no Brasil**. Âmbito Jurídico, [S. l.], p. 1, 15 ago. 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7332>.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda, 2017**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda/>>. Acesso em: 25/09/2019

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Novas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista e Lei da Terceirização**. Disponível em: <

<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI292161,31047-Novas+relacoes+de+trabalho+apos+a+reforma+trabalhista+e+a+lei+de>. Acesso em 27/10/2019

OLIVEIRA, Guilherme. Reforma trabalhista formalizou mais empregos, mas continua contestada. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/reforma-trabalhista-formalizou-mais-empregos-mas-continua-contestada/reforma-trabalhista-formalizou-mais-empregos-mas-continua-contestada>> . Acesso em 27/10/2019

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; PINTO, Rosa Maria Ferreira. Os impactos da Reforma Trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf>. Acesso em: 29/10/2019

PNAD. Disponível em: <https://br.adfn.com/indicadores/pnad>. Acesso em: 26/09/2019

PNAD CONTÍNUA: TAXA D DESOCUPAÇÃO É DE 12,3% E TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO É 25% NO TRIMESTRE ENCERRADO EM MAIO DE 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>>. Acesso em: 28/10/2019

PRIMEIRO ANO DA REFORMA TRABALHISTA: EFEITOS. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445> Acesso em: 29/10/2019

ROCHA, José Ronaldo Alves; Linhares, Felipe Augusto Félix. Um estudo sobre o impacto nos sindicatos com o fim da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68116/um-estudo-sobre-o-impacto-nos-sindicatos-com-o-fim-da-obrigatoriedade-do-recolhimento-da-contribuicao-sindical>>. Acesso: 28/10/2019.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios do Direito do Trabalho. 3 ed. São Pulo: LTr, 2000. P.36.

SAAD-FILHO, Alfredo. Cuidado Com o Golpe Judicial no Brasil. Disponível em: <<http://mrzine.monthlyreview.org/2016/sf230316.html>>. Acesso: 01/09/2019.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. O Princípio da Proteção. In: SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista.** Porto Alegre: Editora Sensus, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

VIANA, Marcio Tulio. Livre-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/artigos/>

artigos/25658-livre-nos-da-livre-negociacao-aspectos-subjetivos-da-reforma-trabalhista >. Acesso em: 24/09/2019.