



A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL

Francisco Meton Marques de Lima¹
Zoraíma Meneses Brandão²

Resumo

O presente artigo pretende debater sobre o contexto histórico em que se deu a Reforma Trabalhista, *stricto sensu*, consubstanciado na promulgação da Lei 13.467/2017, bem como apontar a implantação de novos paradigmas que indicam uma crescente reforma e flexibilização dos direitos sociais, a Reforma Trabalhista no sentido mais amplo, em especial daqueles direitos relacionados especificamente aos trabalhadores, em clara ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso social, cristalizado no art. 7º da Constituição de 1988. Assim, por meio de um estudo qualitativo, pretende-se verificar as principais implicações das leis nos. 13.429/2017, da terceirização, 13.467/17, da reforma trabalhista, 13.804/2019, da liberdade econômica, EC n. 103/2019, reforma da Previdência Social, e de outros instrumentos normativos que conflitam com comandos constitucionais e normas internacionais que regem a matéria, ao passo que, por meio do método dedutivo e de uma análise documental, indicar as novas tendências e propostas de alterações legais e constitucionais que impactam diretamente nas conquistas históricas já alcançadas pela

¹ * Prof. Titular da UFPI, Integrante do PPGD, Desembargador do TRT da 22ª Região, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, Líder dos Grupos de Pesquisa: a) A NOVA ORDEM SOCIAL QUE SE INSTALA NO BRASIL APÓS AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS; b) OS DIREITOS COLETIVOS NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Escritor. Endereço: Av. João XXIII, 1460, Noivos, Teresina-PI. CEP 64045-000. E-mail: meton@trt22.jus.br. Fones: (86) 99989-8054. 2106-9533 Lattes -/9232203175795621. Orcid iD 0000-0002-1909-3134.

² Mestranda do PPGD UFPI, Especialista em Trabalho e Processo do Trabalho. Graduada em Direito - UFPI. Analista Judiciário do TRT da 22ª Região. Lattes -6576178951481640. Orcid iD 0000-0002-2427-6306. E-mail: zoraima@ufpi.edu.br.





legislação trabalhista e suas fontes e princípios normativos, implicando a configuração de uma Reforma trabalhista *lato sensu*.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; direitos sociais; flexibilização; proteção ao trabalhador; meio ambiente laboral.

THE SCOPE OF THE LABOR REFORM: AN ATTEMPT TO IMPLEMENT A NEW LEGAL-LABOR PARADIGM

Abstract

This article aims to discuss the historical context in which the Labor Reform, *stricto sensu*, took place, embodied in the enactment of Law 13,467/2017, as well as point out the implementation of new paradigms that indicate a growing reform and flexibilization of social rights, the Labor Reform in the broadest sense, especially those rights related specifically to workers, in clear offense to the principle of prohibition of social regression, crystallized in art. 7 of the Constitution of 1988. Thus, through a qualitative study, it is intended to verify the main implications of laws nos. 13.429/2017, of outsourcing, 13.467/17, of labor reform, 13.804/2019, of economic freedom, EC n. 103/2019, Social Security reform, and of other normative instruments that conflict with constitutional commands and international norms governing the matter, while, by means of the deductive method and a documentary analysis, indicate the new trends and proposals for legal and constitutional changes that directly impact on the historical achievements already achieved by labor legislation and its sources and normative principles, implying the configuration of a Labor Reform *lato sensu*.

Keywords: Labor Reform; social rights; flexibilization; worker protection; work environment.

INTRODUÇÃO

Por reforma trabalhista, entenda-se o complexo de ações governamentais que alterou a regulamentação das relações de trabalho no Brasil, tendo seu marco inicial o





impeachment da Presidente Dilma Russef, aliás, iniciado com a reeleição desta em 2014, mediante ações orquestradas por entidades empresariais, à frente a FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – e da articulação da operação Lava Jato, pelo que o segundo governo da citada Presidente sangrou, vendo seus números econômicos e sociais despencarem, ante a ingovernabilidade urdida. Até sucumbir.

Não se confunda essa análise com ideologias ou política partidária. O pesquisador tem compromisso com a verdade, do que decorre a coragem para, dentro da neutralidade científica, enfrentar as reais causas dos eventos sob investigação. Destarte, a covardia esconde as verdades ou superficializa as análises, levando a população a ilusões. Com essa forma de abordagem, não se está a depreciar todas essas ações políticas. A democracia o permite, põe a bola em campo e os atores políticos e sociais vão jogar, segundo as regras estabelecidas, com os empurrões e chutes cabíveis no jogo. Ora a bola está para um lado, ora para o outro. Logo, vamos apenas comentar, ligando os fatos, essa partida, que ainda está longe de acabar.

Esse movimento implantou um novo paradigma sociotrabalhistas no Brasil. A reforma trabalhista constitui um processo em pleno andamento, desencadeado e executado mediante seguidas e plurais ações políticas.

Ejetado da cadeira presidencial o representante de um paradigma e aboletado outro, inicia-se a ação concreta no sentido de dismantelar o sistema sociotrabalhistas vigente, primeiro mediante as Leis 13.429, de 31/03/2017, da ampla terceirização, 13.467/17, da reforma trabalhista, 13.804/2019, da liberdade econômica, entremeadas de Medidas Provisórias que duraram pouco, mas deixaram efeitos, e outras convertidas em lei; decretos, portarias ministeriais etc., tendo seu ponto alto a Reforma Previdenciária, levada a efeito pela Emenda Constitucional n. 103/2019. E continua a hemorragia reformista, sem perspectiva de estancamento, conforme se detalhará a seguir. Nesse processo, é importante incluir o Poder Judiciário, que vem convalidando tais medidas antissociais.

Especificamente quanto à Lei da Reforma Trabalhista, proposta pelo Governo Temer, aquela inicialmente consistia na alteração/inclusão de “apenas” treze artigos, de forma tímida. Contudo, sem debate social e tampouco das partes diretamente interessadas, em regime de urgência, a lei 13.467/17 promoveu a modificação de mais de 100 (cem) artigos celetistas que, em sua grande maioria, subvertem a ordem principiológica e as



fontes especiais que regem o Direito do Trabalho, em especial a proteção do trabalhador e a vedação do retrocesso social.

Neste viés, há um movimento forte desconstrução do Estado Social, o que enseja o próprio enfraquecimento da democracia, cada vez mais vulnerável à ideologia neoliberal, com o desfazimento do valor social do trabalho e materialização dos trabalhadores como mercadoria. Tal movimento passa a reverberar também nas dimensões culturais e sociais, com consequências imensas e muito além da esfera laboral, cujos reflexos acarretam uma sociedade extremamente individualista e desigual.

Contextualizando com a Mitologia Grega, cuja linguagem é eterna, para compreender esse fenômeno, há que se embrenhar pelas frinchas do intrincado labirinto político, econômico e social, onde foi implantado o, digamos assim, Minotauro, que exige do povo brasileiro mais sofrido um pesado tributo, pago com vidas humanas.

É um erro grosseiro reduzir a reforma ao disposto na Lei n. 13.467/2017, que alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e mexeu muito pouco nas Leis 8.212/1991 e 8.030/1989, respectivamente, das contribuições ao INSS e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Decerto, a Lei n. 13.467/2017 alvejou preferencialmente a CLT. Mas, primeiro a regulação do trabalho não se resume à Consolidação, segundo, quase todos os atos normativos nas esferas econômica, social e trabalhista também mexeram na CLT e em outros corpos normativos atinentes ao trabalho ou previdência social. Não seria ocioso deduzir que a lei da chamada reforma trabalhista seja a menos expressiva desse pacote, constituindo apenas uma cortina de fumaça para embaçar a visibilidade da verdadeira reforma, ou melhor, do verdadeiro desmonte.

É isso. O grupo político vencedor, abstraindo-se as questões éticas e políticas de origem, está fazendo o seu jogo, elegendo por alvo adversário tudo o que se relaciona com a questão social. E está jogando apressado, como se o tempo fosse curto. E rusticamente, sem ética nem qualidade nas redações dos atos normativos. Parece que foram escritos por gente de baixa cultura jurídica e literária. Há texto que parece haver sido escrito por feirantes. Não que essas pessoas não sejam sábias, mas é que o seu ritmo de vida e trabalho não lhes abre espaço para maiores meditações, necessárias para que não se esqueça o pensar coletivo, razão de ser do próprio surgimento de um Estado.

Assim, por meio do método dedutivo e de uma análise bibliográfica e documental serão analisados os conceitos-chave sobre o tema, bem como suas implicações atuais,



tudo sob um olhar da crítica especializada, em que se busca dimensionar os impactos desse movimento que visa desconstruir os paradigmas históricos dos direitos sociais, com ações em variadas esferas e repercussões em toda a sociedade.

1 A centralidade do trabalho

Com efeito, a propaganda da reforma trabalhista atende aos desideratos dos apoiadores do governo que se instalou a partir de 2016. E por que focar todo o pacote reformista nas relações de trabalho? É porque o trabalho ocupa a centralidade de toda a vida social. Constitui o caule de toda a árvore social, uma das duas colunas da Ordem Econômica, fundamento dos direitos humanos, fonte de sobrevivência e equilíbrio espiritual dos humanos. A sociedade tem a cara de sua principal atividade econômica, a qual se personaliza nos laboristas que a fazem. O governo não pode mudar o paradigma econômico sem passar pela regulação do trabalho; não pode alterar o regime previdenciário sem mexer nas relações de trabalho; não pode alterar sua política assistencial sem primeiro ver como está o trabalho; o projeto político do governo tem por mancal o trabalho. Tudo isso está garantido na Constituição de 1988, que preconiza o valor do trabalho, que não pode ser qualquer trabalho, mas um trabalho humano e digno, ponto de interseção entre a Ordem Social e a Ordem Econômica.

Sobre a engrenagem do sistema capitalista nacional e os direitos sociais nela dispostos, de forma pontual, expõe Souto Maior:

O capitalismo nacional, assim, do ponto de vista jurídico, está atrelado ao desenvolvimento social, não se podendo, pois, querer encontrar no próprio direito uma autorização para que o descumprimento das regras constitucionalmente fixadas no âmbito dos Direitos Sociais seja utilizado com estratégia econômica. Decididamente, a ordem jurídica não confere às empresas um direito para que, com o exercício do poder econômico, imponham aos trabalhadores uma redução das garantias sociais constitucionalmente fixadas. Desse modo, a negociação coletiva, que é reconhecida pela Constituição, não se presta à diminuição de direitos dos trabalhadores e a reivindicação de redução de custos pela retirada de direitos- que se vislumbra com a ampliação da terceirização, por exemplo- sob o falacioso argumento de que isso serviria para alavancar a economia, não possui qualquer amparo constitucional. (SOUTO MAIOR, 2017.p. 355)

Por outro lado, o trabalho também é parte importante, senão a mais importante, da identidade subjetiva do indivíduo eis que, por meio do labor, o sujeito de direitos garante



sua emancipação para muito além da esfera econômica, com a construção de laços sociais e seu adequado lugar de representação em uma sociedade.

É errôneo confundir relação de trabalho com emprego. Com efeito, o trabalho está em franca transformação e a relação de emprego tradicional encolhendo, acompanhando a cibernética. Porém, nunca deixará de existir a relação de trabalho. Nem a de emprego. A permanente metamorfose, de girino a sapo, não lhe muda a essência. Jamais haverá sociedade sem trabalho. Os alimentos, os remédios, os bens nunca sairão diretamente da tela do *iPhone*. E mesmo na fabricação e distribuição deste a mão e o cérebro humanos terá sido imprescindível.

De forma metafórica, pode-se afirmar que o trabalho é o caule da árvore social. Quando se quer abalar a Ordem Social, primeiro se ataca o caule dessa árvore – o trabalho. Junto com ele, vêm a previdência social, a assistência social, a educação, a saúde, o meio ambiente, comunicação social, a questão da família, da criança e adolescente, o idoso, o deficiente, o indígena, bem como os fundamentos dos direitos humanos, como a questão de gênero, cor e raça.

Apenas *ad exemplum*, a redução das parcelas remuneratórias com natureza salarial impôs alteração na lei dos recolhimentos da previdência social, implicando redução dos benefícios como licenças médicas, pensões, aposentadorias, piorando a vida das famílias dos trabalhadores; quando se autoriza reduzir os intervalos de repouso, a prestação de horas extras em atividades insalubre e perigosas sem prévia autorização da fiscalização do trabalho, está-se a ampliar os adoecimentos, como doenças do trabalho, doença profissional e acidentes de trabalho; quando se desprotege as famílias, empurram-se as crianças e os adolescentes para o trabalho precoce, muitas vezes trabalho indecente ou ilícito, afastando-os da escola. Evasão escolar; quando tudo isso se orquestra, sobrecarregam-se os serviços de saúde e a assistência social. E como o mal só reproduz o mal, todo trabalho sem as formalidades legais e o trabalho indecente leva a outros descabros, como a destruição ambiental. O trabalho equiparado a escravo é o que se utiliza nos desmatamentos ilegais, nas queimadas, na destruição dos espaços protegidos das cidades etc.; depois de tudo isso, vêm as comunicações carimbadas da mentira – as *fake news*.

Não é por acaso que, casados com as leis da terceirização e da reforma trabalhista, vieram a revogação de vários conselhos pelos quais a sociedade civil interage com a



administração pública, a reforma *in pejus* da previdência, a flexibilização das normas regulamentadoras do trabalho insalubre, a liberação de agrotóxicos suspeitos, o aumento das queimadas, a matança de índios, o desinvestimento na educação, ciência e pesquisa, nas ações sociais, na moradia, o estímulo ao ódio racial, religioso, aos pobres. E, sobretudo, o incentivo ao trabalho precário, assim entendido aquele que não oferece nenhuma garantia ao laborista como repouso remunerado, férias, licença previdenciária em caso de doença, aposentadoria, pensão para os dependentes.

2 Dos instrumentos de precarização trabalhista

O principal efeito do pacote da reforma repercutiu na precarização da relação de trabalho, principalmente dos trabalhadores para empresas que operam a partir de plataformas eletrônicas. A intensa propaganda da autonomia colonizou de certa forma as consciências que ninguém está se apercebendo do seu malefício. Até os obreiros precarizados acham que essa forma de ocupação é boa e faz bem.

2. 1. Lei n. 13.429, de 31/03/2017

Esta lei, editada e promulgada antes mesmo da Reforma Trabalhista, é um marco da força que desse movimento que retira os direitos do trabalhadores, vez que liberou geral a terceirização, revogando o direito anterior, de matriz pretoriana, materializado na Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que adotava uma certa moderação no uso desse direito, que preservava dois de seus elementos fundamentais: a proibição de terceirizar a atividade fim e a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Essa lei liberou a terceirização para todas as atividades da empresa, inclusive a principal. Foi editada para empresas, mas abriu um permissivo para toda pessoa jurídica e equivalente. Bem aqui o poder público se escanhou como tomador de serviço, com uma iminente ofensa àqueles bens ditos como comuns, de interesse de toda a sociedade, sobrepondo o interesse privado sobre o público, conduta que se reflete também com a privatização de estatais, diminuição da realização de concursos públicos, etc.

Ora, a terceirização é a forma mais cristalina de precarização do trabalho, com repercussões sociais e políticas, refletindo a força do capitalismo financeiro sobre a força de trabalho, que se torna vulnerável e de caráter provisório.



Nessa modalidade, o trabalhador goza de menos regalias e é mais demandado em tudo – disciplina, desempenho, qualidade, horário –, mediante baixa remuneração, pois o custo do serviço prestado por interposta pessoa equivale ao prestado por empregado efetivo da empresa contratante, porém tem que sobrar o custo da intermediação. No arrendamento de serviços e pessoas, o intermediador objetiva o seu lucro.

Outrossim, o terceirizado tem remuneração em média inferior em 27% em relação aos não terceirizados. Todavia, o próprio STF, não só neste ponto, mas quando trata de direitos sociais, não é o feroz guardião da Constituição, já que no julgamento do RE 635.546, em 27.03.2021, decidiu que equiparar a remuneração de terceirizado à empregado fere o princípio da livre iniciativa, reforçando o movimento voraz de destruição dos direitos trabalhistas frente aos interesses econômicos de grandes grupos empresariais. Além do mais, o obreiro terceirizado não tem carreira, não tem promoção. Termina onde começou.

Em Nota Técnica elaborada em abril 2017, estudos do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) já apontavam sobre os futuros problemas decorrentes desta mudança legislativa, acentuando o incremento de riscos para os trabalhadores, além de prejuízos econômicos e incremento de desigualdade social:

Ademais, não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país, como mostra estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (ADASCALITEI; MORANO, 2016). Portanto, o efeito pretendido pelo governo com a Lei 13.429/2017 - e também com a reforma trabalhista -, isto é, o estímulo a novas contratações, não se efetivará e ainda poderá resultar em piora na arrecadação fiscal e previdenciária, aumento da sonegação e da dificuldade de fiscalização, ao estimular a excessiva fragmentação dos processos produtivos entre inúmeras prestadoras. Poderá levar também ao crescimento das despesas com seguro desemprego, ao estimular a rotatividade. Até mesmo órgãos internacionais conservadores, como Fundo Monetário Internacional e o Fórum Econômico Mundial, têm alertado para os riscos inerentes às novas formas precárias de trabalho, como queda drástica da renda, e, por consequência, do consumo, aumento da desigualdade social, evasão fiscal e aumento dos déficits previdenciários, além de impactos sociais nefastos, como crescimento da pobreza e da criminalidade (LIMA, 2017). Por fim, a aprovação das novas regras para a terceirização e o trabalho temporário não assegurará a segurança jurídica tão almejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar, como já dito antes nesta Nota, à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação. Para os trabalhadores, trará maior insegurança, instabilidade e precarização das condições de trabalho.

Por derradeiro, verifica-se entre os terceirizados maior incidência de acidente de trabalho e de adoecimento em decorrência do trabalho, principalmente transtornos



psicológicos, em virtude da pressão constante sobre a qual mourejam no trabalho. Um ambiente laboral terceirizado é muito mais suscetível de se enquadrar em uma gestão “do medo”, com abuso de poder, cobrança de produtividades abusivas, através de assédio moral e discriminação constantes. Ou seja, a liberação irrestrita da terceirização implica na legitimação do uso predatório da força de trabalho, desrespeitando os limites físicos e psíquicos dos trabalhadores e, por consequência o seu direito à vida em plenitude.

2.2 Decreto da terceirização no setor público

Pegando o embalo da liberação da contratação de serviços mediante interposta pessoa, o então Presidente da República editou o Decreto n. 9.507/2018, que substituiu o Decreto 2.271/1997. Este relacionava os serviços que podiam ser terceirizados, implicando proibir nos demais. O novo Decreto é malicioso, preferindo a fórmula residual, que é sempre a infinita e imprevisível parte. Começa por ditar as atividades em que é proibido terceirizar os serviços, implicando dizer que no mais está franqueado. Escancarou, porque entre as proibições abre enormes flancos, como a possibilidade de a Administração Pública extinguir cargos efetivos a seu bel prazer, em flagrante violação ao inciso II do art. 37 da Constituição Federal, cujo teor obriga o concurso público para o provimento de cargos e empregos públicos, como forma de garantir que os selecionados passem por um processo isento e isonômico. A terceirização na Administração Pública pode levar ao velho sistema político de “troca de favores”, sem transparência na contratação, prejudicando a prestação de serviços ao interessado maior, o cidadão.

3 Da Lei n. 13.467/2017, da reforma trabalhista e alguns destaques à ofensa ao princípio da proteção ao trabalhador

Não se pretende esvaziar todas as matérias e tópicos da Reforma Trabalhista, mas sim dimensionar o intento legislativo e suas implicações no incremento precarização das relações trabalhistas, advindo de uma mudança legislativa súbita, sem a participação de seus interlocutores sociais, com o objetivo de implementar um novo paradigma juslaboral, solapando direitos conquistados por meio de lutas árduas.

Entretanto, não é demais lembrar, como bem ressalta Couce de Menezes, a Constituição Federal “não deve ser interpretada sob a ótica das leis ou medidas



provisórias, mas estas que deverão ser interpretadas sob e aplicadas de acordo com os mandamentos constitucionais” (2002, p.158).

3.1 Desmonte sindical

O principal intento foi o desmonte da organização sindical, mediante a eliminação da contribuição sindical obrigatória, minando o poder de mobilização política e de organizar greve dos sindicatos. E ainda impõe que o empregador exija autorização expressa do empregado que concordar em contribuir para o sistema sindical. Poucas categorias conseguirão manter sua representatividade sindical forte e atuante. A grande maioria dos trabalhadores será abandonada à sorte da economia de mercado, que nunca lhes chega em melhorias, quando muito, apenas em ocupação mal remunerada.

3.2 Restrição do acesso à justiça do Trabalho.

Eliminou a justiça gratuita para os trabalhadores que recebem acima de 40% do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Somente mediante comprovação da impossibilidade econômica. Ora, não se exige isso nos outros ramos do Judiciário. Em se tratando de pessoa física, para ter direito à gratuidade processual, basta declarar que não tem condições para custear o processo. Vem a reforma trabalhista ressuscitando o atestado de pobreza, abolido há quase quarenta anos, pela Lei n. 7.115/1983. Em boa hora, o STF declarou, por maioria, inconstitucionais os arts. 790-B, *caput*, e § 4º, da CLT, nos autos da ADI 5.766, vencidos em parte os Ministros Roberto Barroso, Luiz Fux, Gilmar Mendes e Nunes Marques. Mas manteve o ônus das custas em caso de arquivamento da reclamação, previsto no inserido § 2º do art. 844 da CLT.

3.3 Redução salarial

A lei da reforma alterou sensivelmente o art. 457 da CLT para excluir o caráter salarial de várias parcelas. Para articular o sistema, impôs-se a revogação do § 8º do art. 28 da Lei n. 8.212/91, no tocante à redução do salário de contribuição. Com isso, reduziu os encargos sociais das empresas e os correspondentes benefícios previdenciários dos trabalhadores e de suas famílias. Empobreceu a Previdência Social e, em consequência, a classe dos trabalhadores e seus dependentes.

3.4 Trabalho intermitente sem salário, ou zero hora

O governo alvitrava o aumento do emprego formal. Com o trabalho intermitente, o cidadão pode ter vários empregos, registrados na carteira, porém, ganhar pouco ou quase nada, dado que cada empregador pagará apenas o salário correspondente às horas



trabalhadas, podendo ser zero. Apenas uma ficção jurídica para alimentar os dados estatísticos do governo.

3.5 Camisa de força na Justiça do Trabalho

Essa lei impôs a proibição de os Tribunais do Trabalho emitirem ou alterarem súmulas de sua jurisprudência, bem como, no julgamento das questões envolvendo negociação coletiva do trabalho, os juízes se limitem a analisar os elementos externos do negócio jurídico, conforme art. 104 do Código Civil.

3.6 Fim das horas *in itinere*

Previsto no § 2º do art. 58 da CLT, com matriz na Súmula 90 do TST, reconhecia o direito de os trabalhadores computarem em sua jornada de trabalho o tempo gasto no transporte fornecido pelo empregador no trajeto ida e volta do trabalho. A reforma modificou a redação do citado parágrafo para eliminar esse direito:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

3.7 O negociado sobre o legislado. A reforma acrescentou à CLT o art. 611-A, para sobrepor o negociado ao legislado em relação a várias matérias, como redução do intervalo para refeição para até apenas trinta minutos, horas extras, banco de horas, plano de cargos e salário, regulamento da empresa. Ou seja, primeiro a lei enfraqueceu os sindicatos, depois, conferiu-lhes poder negocial com força acima da lei. Uma porta aberta para a redução negociada de direitos.

3.8 O empregado “hipersuficiente”

Criou-se a figura do empregado hipersuficiente, como tal aquele que vence por mês mais de duas vezes o teto do benefício previdenciário. A este conferiu autonomia para negociar fora do alcance do sindicato que o representa, podendo submeter suas questões trabalhistas a juízo arbitral. Ora, ninguém pode se excluir do sistema sindical. Este representa toda a categoria, conforme preceitua o inciso III do art. 8º da Constituição.

3.9 O fim da incorporação do valor das gratificações recebidas por mais de dez anos

Há dezenas de anos, o TST sumulou que se o empregado perceber gratificação de função por mais de dez anos, ao perder a função tinha direito de incorporar o respectivo



valor ao seu salário. E o fazia atendendo ao princípio da estabilidade econômica. Pois é, a reforma acabou, conforme § 2º que agregou ao art. 468 da CLT:

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Contudo, há que se manter esse direito aos empregados que somaram, contínua ou não, mais de dez anos de função gratificada até o dia 10/11/2017. Também vale sustentar igual direito àqueles que, nessa data, já se encontravam no gozo de função gratificada e vierem a implementar os dez anos no exercício, dado que a lei não pode ter efeito retroativo para alterar os contratos em andamento.

3.10 Fim da hora extra intervalar

O empregado tem direito a intervalo para refeições e para descanso. Caso o empregador não concedesse tais intervalos por inteiro, teria que pagar como hora extra alusiva a todo o intervalo. A reforma alterou a redação do § 4º do art. 71 da CLT para dizer que o empregador, em tais infrações, pagará apenas os minutos suprimidos, com acréscimo de 50% do valor, sem caráter salarial, ou seja, sem custo social para a empresa. Prejuízo para os benefícios previdenciários do trabalhador.

3.11 Dispensa de quadro de horário da empresa com até 20 empregados

Na continuidade do pacote de transformações da regulamentação do ordenamento trabalhista, em 2019, por meio da promulgação da Lei 13.784/19, denominada Lei de Liberdade Econômica, que teria como objetivo salvaguardar a atividade das empresas com a desburocratização em diversas esferas, promovendo-se a ideia do retorno ao liberalismo puro, idealizado na sua forma inicial por Adam Smith, houve a alteração do art. 74 da CLT, que disciplinava com certo rigor o registro do quadro de horários dos empregados, prevendo a desnecessidade de tal quadro somente nas empresa com até 10 (dez) empregados, o que agora, conforme seu § 2º, passa a ser de 20 empregados. Assim, tal alteração favorece o empregador, em especial o microempreendedor, mas traz em voga a discussão sobre o abuso de autonomia, dos limites entre flexibilização e os princípios protetivos do Direito do Trabalho, considerando que a norma em comento envolve questões de saúde e higiene do trabalho.

3.12 Dispensa de marcação do repouso intervalar





O mesmo § 2º do citado art. 74 também promoveu substancial alteração no que tange ao intervalo intrajornada, que antes deveria ser anotado, ainda que por meio da pré-assinalação, passando a ser apenas “permitida”, *ipsis litteris*, ou seja, deixa de ser obrigatória, dando margem ainda mais à ocorrência de fraudes quanto a concessão do intervalo previsto justamente para oferecer o descanso do indivíduo, em respeito ao seu funcionamento orgânico. Ora, o registro da jornada oferece a possibilidade de se constatar as minúcias, as peculiaridades e oscilações do contrato de trabalho, não só como forma de se verificar a existência de horas extras, mas de subsidiar o espelho da realidade contratual, com reflexos nos demais direitos (licenças, férias, afastamentos médicos etc.). Contudo, frisa-se que as regras quanto ao ônus processual continuam vigentes, valendo registrar no tocante à súmula 338 do TST, que trata da presunção relativa de veracidade da jornada, em face da ausência injustificada dos controles, privilegiando nessa esfera o princípio da verdade real, que norteia a processualística trabalhista.

3.13 Teletrabalho

Somente com a edição da lei 13.467/17 houve a regulamentação dessa modalidade de trabalho, com a inclusão de um capítulo sucinto na CLT (art. 75-A a 75-E) que trata sobre a matéria. Tal modalidade de trabalho resulta do processo de transformações tecnológicas iniciado com o movimento de globalização, com reflexos no incremento do setor de serviços por meios digitais, intensificado pela pandemia COVID-19, em que o mundo “parou”, ao mesmo tempo em que precisava continuar, constituindo o teletrabalho uma realidade que veio para ficar, como forma de modalidade contratual. Todavia, a legislação ainda é bastante incipiente sobre a temática, ressaltando-se que em março do corrente ano, a Medida Provisória 1.108, já modificou substancialmente o conceito de teletrabalho introduzido pela Reforma em 2017, que antes utilizava o termo “preponderantemente” quanto ao labor realizado fora das dependências do empregador, palavra que fora excluída de forma proposital do art. 75-B, da CLT, para se ampliar o conceito de teletrabalho, como forma de flexibilizar ainda mais contratos a fim de se enquadrarem em tal modalidade. Percebe-se assim que a intenção do legislador é extirpar o pagamento de jornada extra em tal modalidade, tendo a MP ainda disposto que o trabalho por produção ou tarefa não se atém a qualquer restrição de jornada, vez que não se aplica a tais trabalhadores o Capítulo referente à duração do trabalho (art. 75, § 3º). Assim, há um risco maior de vulnerabilidade desse trabalhador, quanto à questão de saúde



do trabalho, além de exposição iminente a riscos ocupacionais, caso não labore em um ambiente adequado. Ademais, a lei ainda abre brecha à transferência de custos ao empregado (art. 75-D), o que é expressamente vedado em razão do princípio da alteridade. Por fim, ressalte-se como positiva, a redação do art. 75-F, que traz uma medida afirmativa, ao conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, como forma de privilegiar a família, base da sociedade, consoante art. 226 da Constituição Federal.

4 Reforma Trabalhista em sentido mais amplo

O movimento neoliberal, que ganhou força no final da década de 80 e início dos anos 90, com a crise do Estado de Bem-estar social, intensificou as reformas quanto ao enxugamento da máquina pública e, por via de consequência, dos investimentos na área social. Aliás, os direitos sociais, apesar de amplamente descritos em todo o corpo da Constituição Federal, em especial no seu art. 7º, são de difícil efetivação, pois se tornam o primeiro alvo de corte dos gastos públicos, quando, na verdade, deveriam ser objeto de prioridade do desenvolvimento nacional, por ser capaz de interligar e mover as Ordem Social e a Ordem Econômica.

Embora tal fenômeno tenha origem internacional, com o avanço da globalização, no Brasil se intensificou nos últimos anos, constatando-se que há uma intrínseca relação entre os planos de governo e a implementação de práticas de flexibilização e desregulamentação de relações laborais, de forma direta ou indireta.

A seguir, alguns exemplos.

4.1 Revogação de conselhos federais

Embora não ligado diretamente aos temas trabalhistas, mas certamente com impactos nessa esfera, vez que o trabalho é o ponto de elo entre a ordem econômica e social, o Decreto 9.7579/2019 determinou a extinção de colegiados da administração pública, direta, autárquica e fundacional, diminuindo a participação da população em ações de políticas públicas, essencial em uma democracia, porém, o STF restringiu seu alcance, por meio da ADIN 6121, quanto à impossibilidade de extinção somente dos conselhos criados por lei. Tal medida, antecede um movimento maior, quanto ao intento



de realizar a Reforma Administrativa (PEC 32/2020), que por meio de um discurso de modernização da Administração Pública, propõe a extinção de diversos direitos consolidados dos servidores públicos, com o intuito de aproximar o modelo de gestão pública ao de gestão privada, como se a atividade pública se vinculasse a ideia de lucro. Mas o mais grave, e deve ser o principal móvel da Reforma, é a larga porteira que abre para a entrega do serviço público ao setor privado, inclusive atividades essenciais do Poder Público, o que resulta em prejuízo ao trabalhador e a toda população.

4.2 Reforma Previdenciária

A EC 103/2019, Reforma da Previdência Social, surgiu no embalo desse movimento reformista e neoliberal que vem ganhando força nas últimas décadas, logo em seguida à Reforma Trabalhista de 2017, estabelecendo profundas modificações em diversos cálculos dos benefícios previdenciários, reduzindo o percentual de pagamento dos benefícios, como exemplo, para os pensionistas, com a mudança drástica do percentual de 100%, agora reduzido a 50%, com acréscimo de 10% para cada dependente. Da mesma forma prejudicial, houve aumento da idade e do tempo de contribuição e redução da aposentadoria e do benefício do auxílio-doença. Tal exposição é bem sucinta e retrata apenas o intento atuarial da mudança da legislação, sem as reflexões nas condições dos beneficiários do sistema, que, no caso dos trabalhadores, são contribuintes de longo tempo. A questão da Previdência Social requer um olhar mais acurado além de meros cálculos, ao argumento de que inexistem recursos suficientes para fazer frente às despesas futuras, uma vez que há situações a serem melhoradas antes de prejudicar os direitos sociais, como melhorar a gestão dos recursos financeiros, não desviar contribuições sociais para outros campos fora da Seguridade Social, efetuar a cobrança dos grandes devedores da Previdência Social, que na maior parte das vezes são empresas com expressivo capital social, mas burlam as obrigações fiscais, com dívidas bilionárias, em prejuízo direto ao contribuinte da base.

Não é demais lembrar no tocante que, a Ordem Social, com base no primado do trabalho, elegeu a Seguridade Social como meio primordial e integrado do implemento da proteção social, através de um sistema que assegure a todos um mínimo existencial, com a cobertura de riscos sociais, além do tratamento universal da saúde e da assistência social a quem dela necessitar, de modo a assegurar a justiça social, cada vez mais distante, em razão de medidas como esta, com radicais mudanças na Previdência Social.



4.3 Calote dos precatórios

Seguindo o mesmo movimento de intervenção na gestão fiscal, surgiu a PEC (Proposta de Emenda Constitucional) de nº 23/2021 que alterou o regime de pagamento dos precatórios, dívidas do governo já transitadas em julgado. Ora, o art. 100 da Constituição já estabelecia uma rigorosa ordem de pagamento, em face das peculiaridades próprias da Fazenda Pública, mas a proposta elastece ainda mais o rito, dispondo sobre parcelamentos a longo prazo, descontos de 40% para antecipar o pagamento da dívida, com o fito de “economizar” e utilizar do orçamento previsto para o pagamento das dívidas em outras áreas, consoante as necessidades do Poder Executivo, o que estudiosos constitucionalistas denominaram de “Calote dos Precatórios”. Tal mudança abala a credibilidade e a confiança de investidores internacionais, pois apesar de ser um país rico, o Brasil é marcado por desigualdades e possui fama de mau pagador. Em relação à desigualdade de distribuição de renda, eis que um recentíssimo estudo lançado mundialmente pelo *World Inequality Lab*, em 2021, consistente no Relatório sobre as Desigualdades Mundiais, o qual analisou o impactos sociais da pandemia Covid-19, concluiu que houve um significativo aumento da fatia dos bilionários no total da riqueza global, se referindo ao Brasil como "um dos países mais desiguais do mundo" e acrescentando que a discrepância de renda no país "é marcada por níveis extremos há muito tempo"³.

4.4 Da flexibilização das Normas Regulamentadoras e proteção ao meio ambiente laboral

A saúde se apresenta como um direito social, de acesso universal e igualitário, ao passo que o art. 225 da Constituição estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações, proteção esta que se estende ao meio ambiente do trabalho, como instrumento de plenitude da saúde do trabalhador, que visa garantir um trabalho digno.

³ FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. Paris, **BBC News Brasil**, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761>. Acesso em: 04 mai. 2022.



Assim, a Portaria 3.214/78, que instituiu Normas Regulamentadoras, surgiu como um instrumento representativo que regulamenta as disposições sobre saúde, segurança e Medicina do trabalho previstas na CLT, almejando extirpar ou minorar os riscos ambientais e, portanto, proteger a saúde dos trabalhadores, de forma integral. Entretanto, apesar dessa completa e minuciosa rede de legislação ambiental, acompanhando a onda das flexibilizações, reforçado pelo discurso da desburocratização em prol do fomento da atividade econômica, mudanças que vêm sendo intensificadas desde 2019, a alteração em várias dessas Normas Regulamentadoras, citando-se em especial revogação da Norma Regulamentadora 2, que tratava sobre a Inspeção Prévia da autoridade fiscalizadora para a instalação dos estabelecimentos, bem como a Norma Regulamentadora 7, que trata sobre os exames médicos, os quais foram restringidos para aqueles que guardem correlação aos riscos ocupacionais das atividades desenvolvidas na empresa, além de elastecer em algumas hipóteses o prazo para a realização de exames periódicos, como dos menores de 18 anos e maiores de 45 anos, passando de anual para a cada dois anos, em uma clara tentativa de diminuição dos custos empresariais, em prejuízo da saúde do trabalhador. Ou seja, afrouxa-se a fiscalização daquele que deve ser o protagonista direto (empregador) da efetivação da saúde e segurança do Trabalhador.

Todavia, tal matéria não passa despercebida dos órgãos responsáveis pela fiscalização e promoção de um meio ambiente laboral sadio. Em 18.07.2022, o Ministério Público do Trabalho emitiu um alerta sobre tal questão, com edição da Orientação CODEMAT (Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho) de nº 30, indicando que a intensa flexibilização das Normas Regulamentadoras promovidas pelo Governo Federal nos últimos anos, em especial após a publicação do Decreto 9.944, de 30 de julho de 2019, “ podem ensejar vulneração ao princípio constitucional do risco ocupacional regressivo mínimo, bem como retrocesso social na área de saúde e segurança do Trabalho.” visando uniformizar a atuação dos Procuradores do Trabalho em todo o país, como órgão guardião da saúde do trabalhador, de forma a minimizar a vulnerabilidade do hipossuficiente na relação de trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

4.5 Projetos em fermentação. O Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), criado pela portaria SEPRT/ME Nº 1.001, de 4 de setembro de 2019, já sinaliza o interesse do atual governo em propor uma nova Reforma Trabalhista, que deve se



concretizar caso reeleito o Presidente, com o aumento ainda mais acentuado de flexibilização das regras, tais como a implantação de regime trabalhista simplificado, descaracterização de um maior número de parcelas de natureza salarial, exclusão do conceito de empregado em relação aos trabalhadores de plataforma digital, dentre inúmeras outras regras que desnaturam os princípios protetivos do trabalho. No último relatório produzido pelo citado grupo de estudos, apontou-se que a redução de encargos trabalhistas ocasionaria substancialmente o crescimento de empregos, tal como aconteceria em outros países, como forma ainda de se estimular a produtividade e aquecimento da economia brasileira⁴. O mesmo discurso ilusório que embasou a reforma positivada na Lei n. 13.467/2017.

4.6 Balanço breve da reforma trabalhista. Em que pese as promessas iniciais de fomento da economia e crescimento da oferta ~~criação~~ de empregos quando da implantação da Lei 13.467/17, em um cenário em que já se fala em uma nova Reforma Trabalhista, o Centro de Pesquisa em macroeconomia de desigualdades da USP (Universidade de São Paulo), publicou um estudo que traz dados empíricos sobre o efeito da criação de empregos com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, não se constatando o tão esperado incrementos no emprego, ressaltando-se que fenômeno parecido ocorreu com países que já adotaram mudanças na legislação trabalhista, na União Europeia e no Leste europeu. O resultado do estudo constatou que o “aumento da taxa de desemprego do Brasil teria sido cerca de 1% superior em comparação à representação sintética para o Brasil no caso de não ter havido a reforma trabalhista”, pontuando-se assim que os resultados obtidos não permitiram afirmar ainda que a Reforma Trabalhista de 2017 teve impacto significativo para o menor (ou maior) crescimento da taxa de desemprego no Brasil, tal como almejado pelo governo⁵.

CONCLUSÕES

⁴ GOVERNO FEDERAL, 2021. Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET). Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acao-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/comissoes-e-grupos-de-trabalho/grupo-de-altos-estudos-do-trabalho-gaet/relatorio-do-gaet.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁵ SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. **A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017.** (Nota de Política Econômica nº 021). MADE/USP, 2022.



Destarte, ante tal breve exposição das diversas nuances que circundam a matéria, infere-se que a Reforma Trabalhista que vem ocorrendo ao longo dos últimos anos não se limita à alteração promovida pela Lei 13.467/17, que seria apenas uma reforma *stricto sensu*, vez que a mudança de paradigmas quanto à flexibilização das leis trabalhistas abriga um sentido muito mais amplo, com medidas legislativas e econômicas em diversas esferas (política, econômica e social), que impactam direta ou indiretamente no campo de atuação do Direito do Trabalho e seus princípios protetivos, ou mesmo dos padrões internacionais de proteção ao trabalho, em uma verdadeira afronta ao princípio da progressão social, tão preconizado pela Constituição de 1988.

Contudo, o caminho do retrocesso social, com o ilusório discurso de movimentar a economia, não parece ser o viável para o desenvolvimento nacional, pois requer atuação efetiva quanto ao resguardo do trabalho digno, capaz de minimizar desigualdades sociais e promover inclusão social.

Destarte, urge a necessidade de frear esse movimento, com a consciência de todos os atores envolvidos para que a prioridade, em especial dos governantes e representantes do Poder público, em suas faces do Executivo, Legislativo, seja a implementação de Políticas Públicas capazes de ratificar e dar executoriedade aos anseios sociais e constitucionais a fim de que estes não sejam derruídos pelo discurso neoliberal ultraliberais que ecoam em âmbito nacional e internacional, ressaltando o papel do Judiciário na garantia dos direitos salvaguardados pela Constituição Federal, bem como dos princípios e fontes normativas especiais que regem a relação juslaboral, em especial à proteção à vida e saúde do trabalhador.

BIBLIOGRAFIA

MENEZES, Claudio Armando Couce. **O negociado sobre o legislado**. Revista TST, Brasília, v. 68, n. 2, abr./jun. 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.





CODEMAT. **Orientação CODEMAT nº 30, de 18 de julho de 2022.** Brasília DF: Ministério do Público do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/codemat>. Acesso em: 17 set. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma Trabalhista no Brasi: com os comentários à Lei 13.467/17.** 2.ed.rev, atual e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Contrato de trabalho temporário e terceirização.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em 24 de setembro de 2022.

FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. Paris, **BBC News Brasil**, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761>. Acesso em: 04 mai. 2022

GOVERNO FEDERAL, 2021. **Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET). Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/comissoes-e-grupos-de-trabalho/grupo-de-altos-estudos-do-trabalho-gaet/relatorio-do-gaet.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles R. M. de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Os princípios do Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTO, Noemia. **Liberdade econômica e liberdade de e no trabalho: uma urgente discussão constitucional**. In: SALOMÃO, Luís Felipe; CUERVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana. **Lei de liberdade econômica e seus impactos no direito brasileiro**. São Paulo: Thompson Reuters, 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. São Paulo: LTr, 1982.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13ª edição rev e atual. 2 tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo**. Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II**. São Paulo: LTR, 2017.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. **A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017**. (Nota de Política Econômica nº 021). MADE/USP, 2022.

