

REFORMA TRABALHISTA: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017

Isabella Stroppa Rodrigues¹

Júlia Carla Duarte Melo²

RESUMO

O presente trabalho pretendeu demonstrar, através de um estudo da reforma trabalhista aprovada na forma da Lei 13.467/2017, o modo como seus direcionamentos caminham, na contemporaneidade, na direção da precarização do trabalho no Brasil, retroagindo não apenas no contexto normativo nacional, mas mundial. Neste sentido, realizou-se a análise das mudanças aqui consideradas como mais prejudiciais aos direitos dos hipossuficientes à luz das perspectivas relacionadas ao emprego formal e à precarização do trabalho. A partir destas, concluiu-se que, além da indicação de aplicação de controle de constitucionalidade, inúmeros aprofundamentos devem ser feitos no estudo desta Reforma a fim de que, ainda a tempo, sejam identificadas possibilidades de recuperação de direitos e diminuição dos nocivos impactos à economia obreira no Brasil.

¹ Doutoranda em Administração Pública pela Universidade Federal de Viçosa. Mestre em Sistemas de Gestão pela Universidade Federal Fluminense. Pós-Graduada em Gestão de Negócios pelo IB-MEC. Bacharel em Direito pelo Instituto Vianna Junior e em Administração pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Advogada. Rua José Antônio Rodrigues, nº 110/apto 108, bairro Centro, CEP 36570-000, Viçosa, Minas Gerais. (032) 99925-5367. isabellastroppa@gmail.com

² Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo curso Estácio Cers. Pós-Graduada em Direito da Saúde pela Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde de Juiz de Fora – Suprema JF. Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Júnior. Advogada. Rua Antônio Amaral Tostes, nº 10, bairro Ipiranga, CEP 36031-390, Juiz de Fora, Minas Gerais. (032)99103-4430. juliacarladm@hotmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

INTRODUÇÃO

Conforme preconizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empregado e empregador tornam-se vinculados em direitos e obrigações no momento em que formalizam, tácita ou expressamente, um contrato de trabalho. Em uma sociedade que tem como centro o trabalho, os indivíduos se identificam pelos ofícios que exercem, sendo que estes atuam também no sentido de construir relações de pertencimento e reconhecimento, e tais vínculos acabam por constituir elemento central no cotidiano.

Frente à dinamicidade que cerca a vida social, vê-se como natural que as regulamentações que tratam das relações de trabalho e emprego também se modifiquem e evoluam conforme as necessidades demonstradas pela comunidade, tanto visualizando as demandas do empregador quanto as do empregado.

Neste sentido, espera-se que novas propostas legislativas sejam elaboradas no sentido de permitir que as anteriores evoluam, seguindo o princípio do incrementalismo, a fim de que avanços anteriormente alcançados não sejam descaracterizados, mas apenas aprimorados. No entanto, este não foi o cenário observado a partir da proposta e aprovação da Lei 13.467/2017, atriz principal da denominada “Reforma Trabalhista”, que engendrou a reforma de mais de cem dispositivos da CLT.

A tendência majoritariamente observada nas inovações trazidas pela supracitada Lei foi na direção de restrição de direitos trabalhistas, inclusive retirando diversos daqueles que eram anteriormente garantidos e rompendo com o princípio da proteção ao empregado, o qual buscava prover igualdade em uma relação desigual onde o obreiro é a parte mais fraca no vínculo, assim já historicamente reconhecido.

Neste sentido, este trabalho apresenta como objetivo geral demonstrar, diante da análise dos dispositivos da Reforma Trabalhista, como a Lei 13.467/2017 amplia a precarização do trabalho no Brasil.

Para isto, na próxima seção, será descrita a Reforma Trabalhista em termos de seu andamento e conteúdo, além da análise das mudanças que aqui foram consideradas como mais prejudiciais aos direitos dos hipossuficientes. Em seguida, serão analisadas as perspectivas relacionadas à precarização do trabalho à luz de tais propostas. Finalizando a análise, a seção subsequente abordará os motivos pelos quais é possível questionar a constitucionalidade das reformas até então aprovadas, para que, nas considerações finais, se reúnam todos estes apontamos, no sentido de indicar os inúmeros aprofundamentos que devem ser feitos no estudo desta Reforma a fim de que, ainda a tempo, sejam identificadas possibilidades de recuperação de direitos e minoração dos nocivos impactos à economia obreira no Brasil.

1 A REFORMA TRABALHISTA

A reformulação da legislação trabalhista no Brasil, trouxe inúmeras inovações. Com o intuito de abordar as questões de maior impacto aos direitos dos empregados, passa-se a analisar algumas das principais alterações que impactarão diretamente na dinâmica cotidiana dos trabalhadores no ambiente laboral.

1.1 Danos Extrapatrimoniais

Tratando-se de relação estabelecida entre empregador hipersuficiente e empregado hipossuficiente, é dever do primeiro zelar pelo bem-estar do segundo no ambiente laboral a fim de que seja-lhe garantido um local seguro para prestação de suas atividades, isento de quaisquer possibilidades de acidentes de trabalho.

Dada a magnitude desta matéria, ela está inserida dentre as normas de ordem pública, destacando-se por sua indisponibilidade absoluta. Vale ressaltar que o

regramento vigente antes da referida Reforma Trabalhista existia, inclusive, independente de formalização expressa no contrato de trabalho firmado entre as partes, deixando hialino que tais mandamentos não são passíveis de flexibilização.

Destaca-se ainda que, até a aprovação da Reforma, não havia norma específica na CLT que tratasse da obrigação de reparação do dano nas relações laborais, razão pela qual, com base no art. 769¹ da mencionada consolidação, aplicavam-se as disposições contidas nas legislações esparsas. Nesse sentido, as decisões sobre os danos decorrentes das relações de trabalho baseavam-se na legislação cível em vigor, majoritariamente nos artigos 186 e 927 do Código Civil (Lei 10.406/2002) trazendo a ideia de que “[...] aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que apenas moralmente e independente de culpa” (parágrafo único, art. 927, CC), é obrigado a repará-lo. Neste mesmo sentido, a Constituição Federal (CF/88) aborda a necessidade de se restaurar a situação *a quo*, na medida em que considerou inviolável a vida, a honra e a imagem das pessoas, destacando o direito de indenização por danos materiais, morais ou à imagem, como tratado pelos incisos V e X de seu art. 5º.

A Lei 13.467/2017, expoente da Reforma Trabalhista, no entanto, estabelece claramente que aos danos extrapatrimoniais ocorridos por ocasião da relação de trabalho, somente poderão ser aplicadas as disposições contidas no novo Título II-A da CLT. Como danos extrapatrimoniais ou imateriais entende-se aquelas lesões que não se confundem com os danos materiais, porquanto não atingem o patrimônio do lesado, mas principalmente o seu íntimo, assim considerados os ferimentos à integridade, ao nome, à honra, à boa fama e à dignidade. Assim, como afirma Correia (2017), com base no artigo 223-Aⁱⁱ, o dano moral, estético e existencial podem ser considerados espécies do gênero “dano extrapatrimonial”.

1.2 Negociado sobre o Legislado

A Constituição Federal, a fim de flexibilizar a legislação diante da rotina vivenciada pela classe ou empresa, resguarda em seu art. 7º a força normativa das con-

venções e acordos coletivos de trabalho. Assim, tais tratados são enquadrados como negócio jurídico extrajudicial o que significa que os sindicatos representantes dos empregados e dos empregadores, em comum acordo, podem estabelecer normas a serem aplicadas na rotina de toda a categoria, conforme preceituava o art. 611 da CLT anteriormente à lei 13.467/2017.

A partir dessa perspectiva é que as cláusulas abusivas constantes desses instrumentos coletivos vêm sendo analisadas através da atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, o que se faz necessário a fim de se evitar que negociações coletivas relativizem normas de ordem pública (indisponíveis) e, conseqüentemente, usurpem direitos conquistados pelos trabalhadores hipossuficientes na relação, o que ratifica o disposto pelo artigo 9º da própria norma celetizada, o qual afirma que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”.

Contudo, a nova ordem legal caminha no sentido oposto ao princípio da adequação setorial negociada, que perde força com a vigência do novo artigo 611-A da CLT. Isso porque o dispositivo concede aos instrumentos coletivos o poder de regulamentar quinze matérias de relevante valor, dentre as quais destacam-se jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em local insalubre, gorjetas e premiações entre outras. Afirma-se que a intenção desta modificação seria proporcionar mínima intervenção do Poder Judiciário Trabalhista nas negociações coletivas.

1.3 Ultratividade da norma coletiva

Nos termos da anterior redação do artigo 611 da CLT, as cláusulas normativas seriam aplicadas a todos os membros da categoria, sendo eles associados ou não ao sindicato representativo, razão pela qual as partes convenientes ou acordantes estariam obrigadas a cumprir as determinações constantes do instrumento coletivo, exceto se as mesmas contrariassem dispositivo de lei. Assim, com o término do período de vigência da mencionada norma, restava a dúvida se as partes estariam

ou não obrigadas a manter seu cumprimento e, ainda, por quanto tempo deveriam fazê-lo.

No entanto, não haviam dúvidas no sentido de que ela não se aplicaria aos trabalhadores admitidos após o término da vigência da norma coletiva. Contudo, àqueles que receberam os benefícios habitualmente no curso de validade do instrumento, restavam entendimentos divergentes.

Assim é que se estabeleceram, pela doutrina e jurisprudência, critérios para aderência das normas coletivas ao contrato de trabalho, os quais foram agrupados em algumas correntes principais, a saber: i) aderência irrestrita, na qual estariam resguardados, a todos os empregados e independente do período de sua contratação, todos os direitos elencados no instrumento já sem validade. Tal entendimento não foi recepcionado pela doutrina pátria; ii) aderência pelo prazo estabelecido para vigência da norma coletiva, na qual se estabeleceu que as partes apenas receberiam as benesses da questão quando vigentes as normas firmadas. Por essa corrente, após o término da vigência do instrumento coletivo, restariam invalidadas aquelas condições até que fosse firmado novo regramento; iii) aderência limitada por revogação, no sentido de que valeria a norma coletiva até que outra regulamentação fosse negociada e editada ou, até mesmo, em casos em que não houvesse nova negociação. Assim, caso não houvesse possibilidade de novo ajustamento entre empresa e empregado, a este restaria o direito de ingressar com dissídio coletivo para que fossem estabelecidas as normas relativas àqueles contratos.

A última citada se verificava como corrente jurisprudencial, tendo sido adotada pelos Tribunais Trabalhistas e conhecida como teoria da ultratividade, na medida em que estimulava a negociação coletiva. Isso porque, se de um lado havia interesse dos empregados em estabelecer novas benesses, o mesmo também ocorria com os empregadores, que não se furtavam ao diálogo em razão da possibilidade de continuarem vinculados à condição contratual negociada anteriormente. No entanto, a nova regulamentação traz no §3º de seu art. 614a expressa vedação da ultratividade, razão pela qual, findado o prazo estabelecido na norma coletiva, passarão a vigorar as situações estabelecidas antes da realização do pacto coletivo.

Conforme se verá no tópico próprio, a vedação à ultratividade em muito limitará o poder de negociação entre empresas e empregados, o que decerto trará incontáveis prejuízos ao trabalhador, que se verá desamparado e, até mesmo, impedido de recorrer ao judiciário.

1.4 Dispensa em massa

Quanto às garantias do trabalhador referentes à sua dispensa, sempre foi admitida a livre resilição ao se tratar de dispensa individual, instituto do Direito Individual do Trabalho. Sendo assim, permitia-se tanto ao empregado quanto ao empregador que manifestassem sua vontade de finalização do vínculo existente. Dessa forma, não haveria qualquer óbice quanto à dispensa do trabalhador no caso de demissão individual.

No entanto, quanto à dispensa em massa, objeto do Direito Coletivo do Trabalho, os informativos 17 e 34 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) exigiam que fosse firmado acordo coletivo com o sindicato da categoria quando da ocorrência de desligamento coletivo de empregados. Caso esta negociação coletiva prévia não fosse realizada, estabeleceu-se ainda que caberia a reintegração dos empregados dispensados, sendo que seria de competência tanto do sindicato da categoria quanto do Ministério Público do Trabalho ingressar com a competente ação civil pública.

Assim, mesmo que a CLT não contemplasse tais matérias, este posicionamento jurisprudencial passou a ganhar destaque uma vez que foi elaborado considerando a intenção de se evitar danos, já que, no caso da dispensa em massa, estes extrapolavam o vínculo empregatício, alcançando também a economia da classe e causando repercussões na comunidade e economia locais.

Por outro lado, no entanto, conforme afirma Correia (2017), haviam posições contrárias a este direcionamento, as quais ressaltavam a existência do direito potestativo do empregador como condição suficiente para finalizar os contratos de trabalho, pelo que não se faria necessária a anuência da outra parte.

Com a reforma instaurada pela Lei 13.467/2017, este foi o posicionamento adotado. A dispensa coletiva passa a ser equiparada à individual e, assim, não há mais a necessidade de se firmar o acordo coletivo prévio com a classe, como se observa no art. 477-A da referida Lei:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

2 ANÁLISE DAS MODIFICAÇÕES PROPOSTAS PELA REFORMA A PARTIR DA LENTE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As inovações trazidas com a Reforma Trabalhista, cujas determinações se fazem presentes na Lei 13.467/2017, serão nesta seção analisadas em termos de seus impactos gerais e também daqueles que perceptivelmente gerarão mudanças na dinâmica da relação de trabalho, da proteção do trabalhador e da segurança do emprego formal.

2.1 Danos extrapatrimoniais

Decorrente das mudanças propostas pela Reforma Trabalhista, observa-se neste assunto que, pela simples leitura do artigo 223-Aⁱⁱⁱ - que inaugura o tema na referida lei - é possível identificar a redução do poder de decisão do magistrado, o qual deverá se limitar a julgar apenas a partir dos elementos que constam do novo regramento. Adicionalmente, identifica-se a usurpação de vários direitos do trabalhador, ao que destaca-se, em especial, o art. 223-G que estabelece rol de situações que deverão ser consideradas pelo julgador no momento de fixação do *quantum debeat* devido pelos danos sofridos, determinando ainda um sistema de tarifação que estabelece um teto máximo de valor indenizatório com base na gravidade da ofensa.

Tal limite toma como parâmetro o salário contratual do empregado, de acordo com as métricas estabelecidas no artigo.

Por estabelecer os critérios a serem considerados pelo julgador no momento do proferimento da sentença, denota-se uma clara interferência na autonomia do magistrado, que não poderá se basear em outras decisões semelhantes ou em sua própria experiência consoante o princípio do livre convencimento. Isso porque anteriormente à criação da nova regra, o magistrado estabelecia, com base em seus próprios critérios, os valores que entendia fazer jus o trabalhador ao recebimento para reparar o ilícito sofrido, como bem explicitado por Cassar (2017, p. 921): “(...) o dano moral não tem medida pecuniária, necessária a fixação por arbitramento, dentro do prudente critério do julgador – 950 do CC.”

Contudo, a instauração de sistema de tarifação do dano extrapatrimonial impõe limites máximos aos valores arbitrados pelo magistrado, os quais passam a serem basados na gravidade da ofensa sofrida pelo ofendido, sendo vedada a cumulação, como observado no parágrafo 1º do art. 223-G da Lei 13.467/2017.

§1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos parâmetros, vedada a cumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Insta frisar que, para a fixação do *quantum* a indenizar, é necessário levar em consideração o nível econômico e a condição particular e social do ofendido, bem como o porte econômico do ofensor, as condições em que se deu a ofensa e o grau de culpa ou dolo do ofensor, de modo a condená-lo a indenizar em quantia significativa, com caráter pedagógico, a fim de que se abstenha de praticar novamente condutas da mesma natureza.

Pode-se afirmar, então, que a função social da reparação pelos danos morais/extrapatrimoniais não alcançará seu fim da maneira devida diante do novo sistema de tarifação, mormente se se considerar que a ofensa poderá ser maior que os valores máximos constantes da tabela arbitrada, o que poderá não educar o infrator a depender de seu porte econômico.

Adicionalmente, pode-se inferir que a nova proposta aumentará, sobremaneira, a desigualdade de classes, uma vez que ofensas semelhantes em profissionais diferentes obterão valoração moral diferente. Neste sentido, Correia (2017) afirma que poderão ocorrer incontáveis injustiças uma vez que, ao supor trabalhadores que recebam, respectivamente, R\$1.000,00 e R\$5.000,00, o dano moral ao primeiro seria limitado a R\$50.000,00 no caso de ofensa considerada como de natureza gravíssima, enquanto ao segundo, este valor poderia ser estipulado em até R\$250.000,00 pelas mesmas ocorrências. Neste sentido, a vida e a dignidade de um trabalhador teria valoração superior à do outro pela simples diferença entre seus salários, que delimitam um tratamento diferenciado e podem inclusive levar o empregador, agente ativo em um possível dano, ser mais cuidadoso em sua conduta com relação ao empregado que tem salários maiores do que com os demais, sendo esta mudança potencial geradora de disparidades e injustiças desde a origem do comportamento.

Ressalta-se ainda que a possibilidade do empregador calcular o dano a que estaria sujeito a pagar pode precarizar ainda mais as relações de trabalho na medida em que poderá se sentir mais livre para cometer atos ilícitos caso a reparação a ser paga seja mais vantajosa para o empreendimento. Ou seja, na contramão do sistema global de proteção ao empregado, aprovou-se a possibilidade de infração calculada, deixando de atender ao fim educacional da pena aplicada ao infrator do direito do hipossuficiente. Como destaca Correia (2017), esta modificação permite que o empregador avalie antecipadamente as consequências de suas condutas ilícitas e, assim, se torna possível confrontar vantagem *versus* punição decorrente desses atos, o que pode, porventura, fazê-lo chegar à conclusão que, em determinadas situações, vale à pena infringir a lei para obter os resultados desejados, apesar da ilicitude de seus atos.

Assim o que se observa é que a nova regra permite não apenas que se pratiquem ilícitos, mas contribui para jogar por terra o já citado ensinamento de fator de desestímulo às práticas infracionais reiteradas. Isso porque, sendo a preservação ao meio ambiente laboral seguro e salutar o que se espera resguardar através da condenação em situação específica, a depender do montante da condenação a que estiver sujeita a empresa, inexistirão interesses em investimento das medidas de melhorias dos postos de trabalho de modo a evitar que outros empregados sofram os mesmos problemas.

Nesse mesmo sentido, também o §3º do art. 223-G afasta outros avanços sociais anteriormente conquistados ao estabelecer que a reincidência elevará ao dobro o valor da indenização apenas quando forem idênticas as partes envolvidas. Tal situação impede a função de aprendizagem da condenação aplicada ao empregador, que nenhuma obrigação terá em evitar que novos incidentes ocorram no local de trabalho com outros empregados, tampouco importando as condições de saúde física e mental dos mesmos.

2.2 Negociado sobre o Legislado

A inovação legislativa pretende fazer prevalecer o negociado entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores sobre o constante na legislação, conforme prescrito no artigo 611-A modificado pela Lei 13.467/2017, inclusive no que se refere aos direitos indisponíveis, ficando a cargo da Justiça do Trabalho analisar os requisitos formais para validação das convenções e acordos coletivos em respeito ao princípio da autonomia.

No entanto, o que se observa com a análise detalhada das modificações propostas é que o novo regramento permite que o instrumento coletivo firmado possa se configurar como redutor ou até mesmo supressor de direitos, uma vez que ignora o princípio da norma mais favorável quando, na verdade, deveria beneficiar as partes envolvidas com melhores condições de trabalho.

Adicionalmente, uma simples análise do artigo 611-A permite observar que importantes direitos de ordem pública poderão ser retirados do empregado, o que se faz especialmente relevante ao se considerar que as relações de trabalho têm verbas de evidente natureza alimentar, uma vez que se prestam a atender as básicas necessidades do trabalhador para sua sobrevivência “e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim” (art. 7º, IV, CF).

Ressalta-se ainda que a Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil figura como país-membro e signatário, prevê em suas Convenções n. 98, 151 e 154 que o objetivo da negociação coletiva é oferecer melhores condições de trabalho do que aquelas fixadas na lei, sempre levando em conta o princípio de proteção ao hipossuficiente, o que não se observa no novo regramento trabalhista que apresenta exatamente o contrário das prescrições internacionais, como igualmente lecionado por Correia (2017, p. 1256):

A Constituição Federal conferiu aos sindicatos o poder de criação de normas jurídicas, ou seja, estabelecer, juntamente com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais econômicas da região. Esse poder dado aos sindicatos é chamado de princípio da autorregulamentação ou, ainda, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva.

Pode-se afirmar que as modificações favorecem flagrantes violações aos direitos dos empregados, uma vez que permitem a negociação de questões referentes ao seu repouso e até mesmo aquelas relacionadas à percepção de adicionais como insalubridade, quando, na realidade, tais questões que dizem respeito à saúde do trabalhador, em razão de sua magnitude, deveriam permanecer consideradas como inegociáveis.

Dessa forma, entende-se que a finalidade de saúde pública de tais direitos, caso seja mantida a nova ordem celetizada, certamente não será alcançada, uma

vez que, ao invés de resguardar o trabalhador, o colocará em um patamar fragilizado na relação laboral.

Por outro lado, há se observar que o artigo 620 prevê, ainda, que as normas opostas em acordos coletivos sempre prevalecerão sobre aquelas contidas nas convenções coletivas, em razão do princípio da especialidade. Aqui, mais uma vez se observa o absurdo jurídico trazido com a inovação, porquanto faz cair por terra a própria noção de negociação coletiva. É que a negociação entre diversas entidades sindicais, por certo terão maior alcance do que aquela formalizada entre poucas empresas e representante dos trabalhadores, o que não se mostra eficaz apenas aos trabalhadores que poderão ter seus benefícios suprimidos em relação a outros nas mesmas condições, mas à própria indústria, que sofrerá maior concorrência em suas atividades.

Conforme apresentado na Norma Técnica nº 5 expedida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2017), a possibilidade de flexibilização de tais direitos não vem fortalecer os pactos entre as categorias, mas sim enfraquecer e desacreditar, perante a sociedade, um mecanismo fundamental de pacificação dos conflitos coletivos laborais.

A mesma Nota Técnica afirma, ainda, que os novos parâmetros arbitrados tornam o Brasil susceptível de ser acionado pelo Comitê de Aplicação de Normas e de Liberdade Sindical da OIT, uma vez que fica evidente o descumprimento das Convenções n. 98 e 154.

Assim, demonstra-se que as medidas aprovadas se mostram, no mínimo, ineficazes para os trabalhadores, os quais verão seus direitos suprimidos, bem como também ocorrerá com as empresas e toda a coletividade, que se verão diante de entidades sindicais completamente desprovidas de força no momento das negociações coletivas, o que, mais uma vez, vem demonstrar a indiscutível força do capital sobre os hipossuficientes.

2.3 Ultratividade da Norma Coletiva

Tendo como objetivo estabelecer melhores condições de trabalho, as negociações coletivas devem obedecer alguns requisitos formais para sua validade e plena eficácia, dentre eles o estabelecimento do prazo de vigência, que não poderá ser fixado por período superior a 2 (dois) anos. Na percepção de Correia (2017, p. 1267), “O objetivo desse prazo é fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional.”

Este entendimento foi ainda regulado pelo Tribunal Superior do Trabalho que, pela Súmula nº 277, determinou a aplicação da teoria da aderência limitada por revogação, o que estabelece que as normas do instrumento vencido permanecerão vigentes entre as partes negociantes até que um novo seja formalizado.

No entanto, em 14 de outubro de 2016, a redação constante da mencionada súmula foi suspensa em decisão preliminar proferida pelo relator Ministro Gilmar Mendes e, com o novo regramento trazido com a Lei 13.467/2017, o legislador resolveu a questão acerca da validade das normas e acordos coletivos após o término do prazo de vigência dos mesmos, deixando claro, com a nova redação do artigo 614, parágrafo 3º da CLT, seu posicionamento contrário à ultratividade. Assim, esgotado o prazo previsto no instrumento coletivo, as condições nele estabelecidas deixam de vincular as partes, que retornarão ao *status quo*.

A vedação à ultratividade, contudo, é recebida com extrema cautela pelos estudiosos da lei, uma vez que sua não aplicação poderá limitar o poder de negociação pela categoria econômica, pois apenas a ultratividade se mostra como fomentadora da negociação coletiva.

Até a redação da nova lei laboral, pode-se considerar que o grande ímpeto para que as empresas demonstrem interesse no estabelecimento de diálogo com os trabalhadores consiste no fato de que as condições podem se perpetuar nos contratos de trabalho, razão pela qual veem nos instrumentos coletivos a possibilidade de barganhar diretamente com os interessados sem maiores obstaculizações no andamento cotidiano da empresa.

Por outro lado, aparece o empregado que terá um único poder de permuta com o empregador, qual seja, o direito constitucional de greve (artigo 9º, CF), eis que, nos casos ora analisados, também são vedados pelo ordenamento o acesso ao judiciário através da possibilidade de instauração do dissídio coletivo de greve (artigo 114, §2º, CF) para se dar início à negociação.

O que se verifica, então, é que o empregado terá uma nova e árdua tarefa, qual seja, fomentar o interesse do estrato econômico em negociar com a massa trabalhadora. Trata-se, portanto, de verdadeira afronta ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Assim, claro está que a negociação coletiva, mais uma vez, estará desprestigiada segundo a nova ordem vigente,

[...] pois se torna manifestamente irracional que qualquer empresa ou qualquer categoria econômica se lance à negociação coletiva sindical quando ostenta tamanha vantagem na ordem jurídica - quer dizer, simplesmente a automática e absoluta supressão de todas as dezenas de cláusulas do ACT ou CCT anterior, na data prefixada no instrumento coletivo (DELGADO, 2017, p. 32).

Dessa forma, observa-se a sobreposição do hiper sobre o hipossuficiente, sendo invalidados os esforços anteriormente destacados na legislação quanto à proteção do trabalhador e valorização de sua força na coletividade.

2.4 Dispensa em massa

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, como anteriormente ressaltado quanto às demais mudanças aqui abordadas, os ímpetus de avanços quanto à proteção da parte hipossuficiente nesta relação foram suprimidos em grande parte, sendo perceptível a priorização do capital frente ao trabalhador.

Quanto à dispensa em massa, matéria não anteriormente abordada na CLT, porém objeto de decisão do TST, passou agora a estar presente no ordenamento, porém no sentido de permitir que o empregador tenha a mesma conduta no caso de demissão individual e coletiva. Neste sentido, como reforça Santos (2017), ignorou-

se toda a diferenciação entre institutos integrantes do Direito Individual e do Direito Coletivo do Trabalho, equiparando-se o tratamento de um único indivíduo à coletividade, esta objeto do campo dos direitos difusos e coletivos, onde se manifesta o interesse de toda a sociedade e, que, assim, exige a aplicação de proteções especiais.

Neste sentido, além de igualar a conduta quanto a institutos de natureza jurídica absolutamente díspares, o novo direcionamento, ao contrariar o posicionamento anterior proveniente do TST, não demonstra nenhum tipo de preocupação com a minimização dos impactos sociais e econômicos de condutas de demissão coletiva. O direito de reintegração não se faz mais presente e a participação sindical tem sua importância bruscamente reduzida diante de tais modificações.

Frente à possibilidade de o empregador dispensar centenas de trabalhadores sem nenhum tipo de obrigação de contrapartida, não há impedimento ou dificultador a esta conduta de demissão, que pode inclusive configurar situações de abuso por parte do vínculo hipersuficiente nessa relação.

Ressalte-se, reiteradamente, que a possibilidade de dispensa em massa poderá gerar incontáveis problemas sociais e econômicos, eis que existem diversos distritos industriais espalhados pelo país que são responsáveis pela subsistência de trabalhadores na cidade e, até mesmo, de micro e macrorregiões. Assim, desempregar trabalhadores em larga escala, pode desestabilizar não apenas a vida dos mesmos e de suas famílias, mas de toda região que verá o impacto sofrido diretamente nas vendas do comércio de comidas e utensílios domésticos, automóveis, e, como consequência, além de aumento dos auxílios financiados pelo Estado e uma possibilidade de crescimento de doenças psíquicas (depressão, estresse) com aumento da procura pelo SUS, poderá, até mesmo, desencadear o aumento da violência, porque diretamente ligada à ausência de recursos financeiros.

Desta maneira, percebe-se que as modificações trazidas pela Reforma quanto à dispensa coletiva, além de precarizar e fragilizar as relações de emprego, não inibem condutas arbitrárias por parte do patronado e são capazes de provocar impactos sociais e econômicos de grande monta.

Assim, a partir da análise das questões supracitadas, observa-se a real possibilidade de esvaziamento da função social da Justiça Trabalhista, que se verá de mãos atadas diante de uma lei retrógrada e que apenas privilegia aos interesses do capital, com a conseqüente precarização das relações formais de trabalho e o não atingimento do fim a que se destina a norma laboral.

3 QUESTIONAMENTO ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DAS REFORMAS APROVADAS

Até que o STF efetivamente se posicione sobre a validade das reformas realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho a partir da Lei 13.467/2017, necessário se faz destacar que todas as matérias tratadas neste trabalho poderão passar pelo controle de constitucionalidade, razão pela qual apontam-se os principais fundamentos para tanto a seguir.

No tocante aos danos extrapatrimoniais, indiscutível que o sistema de tarifação viola diretamente os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana previstos no inciso III do artigo 1º e também no artigo 5º da Constituição Federal, na medida em que limita, sem qualquer justificativa, o valor de reparação do dano sofrido, o que pode fazer com que a norma não atenda ao fim social desejado, seja por não reparar o dano sofrido em valor que o valha, seja porque deixará de ser prevalente o caráter pedagógico da condenação, no sentido de punir a empresa para que ela se abstenha de praticar novamente condutas da mesma natureza.

Aditivamente, ao propor que as convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação, ainda que observadas as exceções, é certa a violação da norma constitucionalmente estabelecida, uma vez que dará ao poder econômico a possibilidade de reduzir ou, até mesmo, extinguir direitos dos trabalhadores. Há de se observar que a Carta Magna reconhece a negociação de classes para garantir aos trabalhadores o acesso a melhores condições sociais (artigo 7º, XXVI), contudo, jamais aprova a redução dos mesmos. Tanto é verdade que, no próprio *caput* do artigo 7º, a

Lei Maior é clara ao estabelecer que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, o que significa que o legislador constituinte permitiu o avanço e melhoria das condições dispensadas aos trabalhadores e não o contrário.

Ainda como violação às determinações do constitucional artigo 7º, caminha a vedação à ultratividade dos instrumentos coletivos. Isso porque, com o impedimento de ulterior aplicação das normas convencionadas e acordadas, tornará sem eficácia o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, já que o término da vigência do pactuado irá suprimir direitos e garantias anteriormente conquistadas pelos trabalhadores que ficarão, por conseguinte, em flagrante desvantagem no momento da negociação com o empregador.

Adicionalmente, a dispensa em massa de trabalhadores sem a instauração de negociação coletiva que possibilita o resguardo dos direitos dos empregados e da sociedade violará, mais uma vez, o artigo 7º da Constituição Federal, dessa vez em seu inciso I, porquanto prevista a proteção da relação de emprego “contra despedida arbitrária ou sem justa causa” com garantia de “indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Diante do exposto, se observam evidentes as violações aos preceitos fundamentais estabelecidos pelo legislador constituinte, o que fere o princípio do não retrocesso social, na medida em que aprofunda a crise e auxilia na precarização das relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista foi proposta e divulgada como a solução para a grande massa de desempregados no Brasil. Por esse prisma, a flexibilização das normas seria a saída para a decadência da economia do país e a chance de nova inserção no mercado de trabalho. No entanto, a questão suprimida em toda esta argumentação midiática do governo é: a que preço o trabalhador se recolocará no mercado?

Diante da análise aqui apresentada, a qual se baseou em quatro assuntos temerários pela perspectiva do trabalhador, é possível compreender que este preço é alto, pois congrega inúmeras perdas de direitos conquistados, desvalorização da coletividade dos empregados, além da insegurança jurídica e da injustiça. A parte hipossuficiente passa praticamente por um processo de silenciamento diante das novas determinações provenientes da Reforma, as quais dão voz e vez ao empregador, o detentor do capital.

Assim é possível observar que a reforma trabalhista não aumentará o acesso aos empregos formais, mas poderá, na verdade, enfraquecer as relações de trabalho, diminuindo consideravelmente a preocupação dos empresários com o meio ambiente de trabalho salutar concedido ao empregado hipossuficiente, mormente se se considerar que a redução de direitos jamais foi – ou será – responsável por criação de empregos. Pelo contrário, na história sempre se observou que todas as vezes em que diminuída ou menosprezada a segurança nas ligações interpessoais, a dignidade da pessoa humana foi preterida ao capital.

Portanto, o simples fato de flexibilizar as regras trabalhistas não equivale a dizer que estarão solucionados os problemas que ensejaram a criação da lei reformadora, ainda mais em se tratando de instrumento regulador eivado de possíveis violações constitucionais em seu escopo. Da mesma forma, não se pode admitir que seja instaurado no ordenamento brasileiro qualquer mecanismo jurídico capaz de promover o enfraquecimento do poder judiciário ou da própria lei, sob pena de se fragilizar ainda mais o trabalhador.

Assim, caberá aos operadores do direito ingressar com as competentes ações judiciais para que, analisadas as questões ora levantadas e outras da mesma importância, possa ser brevemente minorada a desigualdade de classes diante da nova ordem trabalhista, de modo que não se observe perpetuado no tempo a sobreposição do hipersuficiente diante do hipossuficiente, o que não apenas invalidaria a luta de classes estabelecida e valorizada pela legislação até então em vigor, mas também suprimiria o esforço mundial de valorização da pessoa humana através do trabalho digno.

No entanto, vale ressaltar que não se pretende com o presente trabalho fazer crer que a estagnação é o melhor caminho a ser seguido, mas demonstrar que sociedade e direito devem caminhar no sentido de se estabelecer equilíbrio entre as necessidades do capital e da sociedade, de modo a se preservar as relações laborais e impedir a violação de direitos fundamentais.

Neste sentido, indica-se que sejam oportunamente realizados estudos de profundidade que tenham como objeto os demais aspectos de modificação na Consolidação das Leis Trabalhistas propostos pela Lei 13.467/2017, os quais forneçam subsídios para análises de tais mudanças e seus impactos.

LABOR REFORM:

the precariousness of labor relations in the face of the perspective established by the new work rules of Law 13467/2017

ABSTRACT

The present paper aimed to demonstrate, through a study of the labor reform approved in the form of Law 13467/2017, the way in which its determinations are moving in the direction of the precariousness of work in Brazil, retroacting not only in the national normative context, but also international. In this sense, the analysis of the changes considered as more harmful to the rights of the hypo sufficient was analyzed in the light of the perspectives related to formal employment and the precariousness of work. From these, it has been concluded that, in addition to the indication of the application of constitutionality control, a great number of in-depth researches must be carried out in the study of this Reform, so that, in time, possibilities for recovering rights and reducing the harmful impacts to the working economy in Brazil can be identified.

KEY-WORDS: LABOR REFORM. LAW 13,467/2017. PRECARIZATION OF WORK.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 22 set. 2017.

_____. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 16 ago. 2017.

_____. **Projeto de Lei 38, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 22 set. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.



CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos**. Salvador:JusPodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista. **Revista LTR**, dez./2016. Versão atualizada Jan. 2017, p 7-33.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica nº 05, de 17 de abril de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 08 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98**. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Convenção n. 151**. Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>>. Acesso em 10 ago. 2017.

_____. **Convenção n. 154**. Fomento à Negociação Coletiva. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **GEN Jurídico**. 2017. Disponível em: <<https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/482031778/a-dispensa-coletiva-na-lei-n-13467-2017-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 27 set. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Informativo nº 17**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/document_library_display/G3Xz/view_file/2296688?_110_INSTANCE_G3Xz_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Finformativo-tst%3Fp_p_id%3D110_INSTANCE_G3Xz%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D4>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Informativo nº 34**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/document_library_display/G3Xz/view_file/3376864?_110_INSTANCE_G3Xz_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Finformativo-tst%2F-%2Fdocument_library_display%2FG3Xz%2Fview%2F1204330%3F_110_INSTANCE_G3Xz_advancedSearch%3Dfalse%26_110_INSTANCE_G3Xz_cur2%3D2%26_110_INSTANCE_G3Xz_keywords%3D%26_110_INSTANCE_G3Xz_topLink%3Dhome%26p_r_p_564233524_resetCur%3Dfalse%26_110_INSTANCE_G3Xz_delta2%3D20%26_110_INSTANCE_G3Xz_andOperator%3Dtrue>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Súmula nº 277**. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 17 jul. 2016.

ⁱ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título.

ⁱⁱ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

ⁱⁱⁱ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste título.