

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS -UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

CARLOS ALEXSANDRO DE CARVALHO SOUZA

A LEI 13.467/2017 E A FALÁCIA DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: UM
ESTUDO BIBLIOGRÁFICO SOBRE A FRAGILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA
PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Maceió-AL

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS -UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

CARLOS ALEXSANDRO DE CARVALHO SOUZA

A LEI 13.467/2017 E A FALÁCIA DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: UM
ESTUDO BIBLIOGRÁFICO SOBRE A FRAGILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA
PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
banca examinadora da Faculdade de Direito de
Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa

Maceió-AL

2023

**Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central**

Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

C376d Souza, Carlos Alexandre de Carvalho.
A lei 13.467/2017 e a falácia da modernização trabalhista : um estudo bibliográfico sobre a fragilização dos princípios da proteção do trabalhador / Carlos Alexandre de Carvalho Souza. – 2023.
57 f. : il.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 52-57.

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Reforma trabalhista. 3. Proteção do trabalhador. 4. Precarização do trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

Folha de aprovação

AUTOR: CARLOS ALEXSANDRO DE CARVALHO SOUZA

A LEI 13.467/2017 E A FALÁCIA DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO
BIBLIOGRÁFICO SOBRE A FRAGILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito e aprovado no dia 20 de setembro de 2023.

Original - Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa:308191074
Assinado de forma digital por FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074
Dados: 2023.10.05 16:02:56 -03'00'

74

Banca examinadora:

JASIEL
IVO:308190511
Assinado de forma digital por JASIEL IVO:308190511
Dados: 2023.09.25 11:43:10 -03'00'

Prof. Dr. Jasiel Ivo – Universidade Federal de Alagoas (FDA/UFAL)

JOAO LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196
Assinado de forma digital por JOAO LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196
Dados: 2023.10.03 21:55:56 -03'00'

Prof. Ms. João Leite de Arruda Alencar – Universidade Federal de Alagoas (FDA/UFAL)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores que contribuíram ao longo do meu percurso de formação acadêmica na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Alagoas (FDA/UFAL). O momento de conclusão desta importante etapa de formação profissional faz lembrar os esforços, dedicação e comprometimento dos professores nas diversas disciplinas, condição fundamental para o rico processo de aprendizagem e ampliação dos horizontes intelectuais. Agradeço pela leitura minuciosa e pelas diversas contribuições realizadas pela banca avaliadora deste trabalho, composta pelos professores Dr. Jasiel Ivo e Ms João Arruda Leite. Agradeço, em especial, ao meu orientador, Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa, pela disponibilidade e atenção dedicada, permitindo a construção de importantes pontes de reflexão acadêmica que dão forma a este trabalho de conclusão de curso. Estendo os meus agradecimentos aos familiares, amigos e colegas com quem compartilhei as mais estimulantes reflexões, angústias e conquistas ao longo dos últimos anos.

RESUMO

A Lei 13.467/2017 representa o conjunto mais robusto de alterações na legislação trabalhista brasileira. Fruto de um contexto político conturbado e de debates aligeirados no Congresso Nacional, a reforma trabalhista se amparou em justificativas discursivas relacionadas à necessidade de modernização das relações de trabalho, a criação de mais empregos formais, o aumento da produtividade e na redução da litigiosidade. Entretanto, as modificações não atingiram os resultados prometidos, produzindo novas incertezas e instabilidades econômicas para os trabalhadores e colocando sob risco a efetividade dos princípios relacionados à proteção social do trabalhador e à atuação da Justiça do Trabalho, o que indica o fortalecimento da lógica do capital em detrimento dos trabalhadores. O presente estudo sociojurídico é de natureza qualitativa e justifica-se pela necessidade de refletir sobre os interesses e implicações das mudanças legislativas e suas controvérsias, produzindo consequências sociais de grande escala. Utilizando a metodologia de pesquisa bibliográfica para conhecer o estado da arte das principais dimensões doutrinárias e legais que caracterizam o objeto cotejado com base na literatura especializada, suas expressões e implicações, buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: Como as mudanças na legislação trabalhista brasileira produzidas pela Lei 13.467/2017 comprometem os princípios relacionados à proteção do trabalhador assegurados pela Constituição Federal de 1988? Os resultados da pesquisa apontam para a ampliação dos riscos para os trabalhadores diante da terceirização irrestrita, da formalização de contratos de trabalho precários, da criação de barreiras para o acesso à justiça trabalhista e da desmobilização sindical dos trabalhadores, o que reforça a agenda neoliberal caracterizada pela individualização dos riscos e comprometimento dos preceitos do espírito de Estado de Bem-Estar Social que caracteriza a Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Lei 13.467/2017. Proteção do trabalhador. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

Law 13.467/2017 represents the most robust set of changes in Brazilian labor legislation. As a result of a troubled political context and lightened debates in the National Congress, the labor reform was supported by discursive justifications related to the need to modernize labor relations, create more formal jobs, increase productivity and reduce litigation. However, the modifications did not achieve the promised results, producing new uncertainties and economic instabilities for workers and jeopardizing the effectiveness of the principles related to the social protection of workers and the work of the Labor Court, which indicates the strengthening of the logic of capital to the detriment of workers. This socio-legal study is of a qualitative nature and is justified by the need to reflect on the interests and implications of legislative changes and their controversies, producing large-scale social consequences. Using the methodology of bibliographic research to know the state of the art of the main doctrinal and legal dimensions that characterize the collated object based on the specialized literature, its expressions and implications, it sought to answer the following research problem: How the changes in the Brazilian labor legislation produced by Law 13,467/2017 compromise the principles related to worker protection guaranteed by the Federal Constitution of 1988? The research results point to the expansion of risks for workers in the face of unrestricted outsourcing, the formalization of precarious work contracts, the creation of barriers to access to labor justice and the union demobilization of workers, which reinforces the neoliberal agenda characterized for the individualization of risks and commitment to the precepts of the spirit of the Social Welfare State that characterizes the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Labor reform. Law 13.467/2017. Worker protection. Precarious work.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

ART. – Artigo

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Indústria

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

JT – Justiça do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

STF – Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	p.8
2. A CF/88 E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	p.11
2.1. CF/88 e o Estado de Bem-Estar Social	p.11
2.2. A constitucionalização dos princípios do Direito do Trabalho	p.15
2.3. História da Justiça do Trabalho	p.20
2.4. Metamorfoses do trabalho e novos riscos laborais	p.22
3. REFORMA TRABALHISTA E A FORMALIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO	p.26
3.1. Discursos, interesses e trâmite legislativo do PL da reforma trabalhista	p.26
3.2. CNI e DIEESE na chamada modernização trabalhista	p.29
3.3. Contratos individuais de trabalho na Lei 13.467/2017	p.35
4. PANORAMA ECONÔMICO E JUDICIALIZAÇÃO DA REFORMA	p.39
4.1. Dados econômicos da reforma trabalhista	p.39
4.2. Aspectos processuais da reforma trabalhista	p.42
4.3. Judicialização e apreciação dos tribunais superiores (STF e TST)	p.45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	p.49
6. REFERÊNCIAS	p.52

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é impactado por diversos processos sociais que redimensionam as formas de produção de riqueza econômica, os fatores de produção, o trabalho como atividade humana de transformação da natureza e, sobretudo, as normas jurídicas que se aplicam a ele e se consolidam nas decisões judiciais. Trata-se de um espaço social marcado por desigualdades materiais, lutas simbólicas e disputas discursivas que estruturam práticas sociais e relações de poder no seio das quais o Estado, por meio de sua ordem constitucional, opera como um agente decisivo.

Para além de um agente fomentador da ordem normativa e dos parâmetros legais, o Estado expressa a ordem constitucional de onde emanam os comandos para produção de dispositivos assecuratórios de direitos e fiscalizadores de deveres. Dessa forma, o estudo de aspectos do processo legislativo levado à curso pelos agentes estatais que culminou na reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) pode revelar os interesses políticos e econômicos que muitas vezes são dissimulados, bem como suas consequências sociais, o que permite a produção de análises que contribuam academicamente para a compreensão do tema e o avanço da agenda de pesquisas jurídicas na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Alagoas (FDA-UFAL).

No quadro das intensas transformações acentuadas pelo processo de digitalização das práticas sociais, com ênfase nas atividades laborais, é possível perceber diversos indicadores que ampliam os riscos estruturais e conjunturais para aqueles que ocupam o polo mais frágil da relação de trabalho, tais como o desemprego, a desregulamentação do trabalho, o ataque às bases legais de proteção social do trabalho e aos mecanismos institucionais para sua salvaguarda, como o acesso à justiça e a autonomia e alcance da justiça do trabalho.

Contraditoriamente, a conjuntura que produz novas incertezas e instabilidades econômicas para os trabalhadores, ao invés de ensejar o reforço da proteção social do trabalho a partir dos preceitos constitucionais e da legislação especial, tem produzido o contrário, o que indica o fortalecimento da lógica do capital em detrimento dos interesses dos trabalhadores, caracterizados pela hipossuficiência econômica e jurídica nas relações laborais.

Seguindo uma tendência mundial, o campo da política institucional brasileira registrou uma notável expansão da agenda de reformas cujos fundamentos são classificados como neoliberais, modificando o espírito de Estado Social presente na Constituição de 1988. Sob o falso argumento de promover a modernização, eficiência dos recursos públicos e o crescimento econômico, as diversas reformas, tais como a previdenciária, educacional e trabalhista

evidenciam o comprometimento de diversos princípios e normas que visam proteger os direitos e garantias fundamentais, cuja fragilização acentua as assimetrias sociais brasileiras.

Através da alteração de cerca de cem artigos na Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 13.467/2017 produziu mudanças de grande impacto na legislação trabalhista brasileira, materializando uma agenda reformista nociva à promoção constitucional dos valores, fundamentos, princípios e finalidades sociais do trabalho. A reforma trabalhista se amparou no discurso da necessidade de modernização das relações de trabalho e na capacidade de criação de mais empregos formais, no aumento da produtividade e na redução da litigiosidade. Como se verá nas próximas seções, nenhum desses pontos se concretizou satisfatoriamente. Esse discurso simplista comprometeu o devido debate público, fundamento civilizatório do regime democrático e assecuratório de direitos, pois ocorreu de forma aligeirada em um contexto político e institucional extremamente conturbado do país.

A literatura especializada na área do Direito do Trabalho já registra diversos posicionamentos críticos em relação ao modo apressado de condução do projeto da reforma trabalhista, à fragilização que ela promoveu nos direitos trabalhistas, às novas ponderações dos princípios do trabalho, ao comprometimento do acesso à justiça e fenômenos mais amplos que orbitam em torno dela, como a pejotização, flexibilização dos contratos individuais de trabalho e até mesmo as fraudes e dissimulações nos contratos de trabalho para mascarar a relação de emprego.

O Direito é uma área do conhecimento que se serve de diversas outras disciplinas e ciências, razão pela qual o caráter multidisciplinar e integrado dos estudos dogmáticos e sociojurídicos se impõe neste trabalho. Esta pesquisa toma a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) como o seu centro gravitacional e se serve, de maneira complementar, de estudos e reflexões da sociologia do trabalho para pensar, de forma integrada às reflexões estritamente jurídicas, as dimensões do objeto de estudo e do problema de pesquisa construído que norteiam o seu tratamento analítico.

Ao priorizar a natureza qualitativa, o presente trabalho não deixa de lado o uso de recursos quantitativos, como a utilização de dados estatísticos, e se erige a partir do pressuposto de que o estudo dos fenômenos jurídicos não pode prescindir das dimensões sociais e políticas que lhe dão contorno. Justifica-se pela necessidade de refletir sobre os interesses e implicações das mudanças legislativas e suas controvérsias, produzindo consequências sociais de grande escala. Trata-se de uma pesquisa exploratória e bibliográfica cujo objetivo acadêmico é o de

conhecer o estado da arte das principais dimensões doutrinárias e legais que caracterizam o objeto cotejado, problematizando, com base na literatura especializada, suas expressões e implicações.

Diante dessas reflexões, esta pesquisa foi guiada pelo interesse na resolução do seguinte problema de pesquisa: Como as mudanças na legislação trabalhista brasileira produzidas pela Lei 13.467/2017 comprometem os princípios relacionados à proteção do trabalhador assegurados pela Constituição Federal de 1988?

Após a seção introdutória, o texto se estrutura a partir de três capítulos: no primeiro capítulo são considerados os contornos constitucionais e os princípios que incidem sobre o mundo do trabalho, levando em consideração o modelo de Estado Social preceituado que assegura um conjunto de direitos relacionados à proteção social do trabalhador. Na mesma trilha, a história da Justiça do Trabalho e um panorama crítico sobre as metamorfoses no mundo do trabalho contemporâneo são apreciadas com ênfase no aumento dos riscos, instabilidades e incertezas que convergem em reformas legislativas nocivas.

As seções que compõem o segundo capítulo se dedicam à compreensão do processo dos principais discursos, argumentos e promessas aventadas pelos defensores da reforma trabalhista. Ao considerar a rapidez incomum do trâmite legislativo, são indicados problemas relacionados a insuficiência dos debates públicos e esclarecimentos acerca de uma tema com tamanho impacto social. Neste capítulo, fontes documentais, como notas técnicas e prognósticos institucionais de duas grandes entidades nacionais são utilizadas para indicar as diferentes percepções e interesses em relação às alterações legislativas na CLT. Em recorte mais delimitado, são analisados três modelos de contrato individual de trabalho e seus possíveis riscos ao princípio de proteção social do trabalhador.

O terceiro capítulo apresenta dados estatísticos referentes ao período de 2017-2022 no Brasil, correlacionando-os às mudanças produzidas pela reforma trabalhista e, principalmente, sua promessa de diminuição do desemprego e aumento da formalização do trabalho, não atingidas no recorte temporal considerado. O capítulo também reflete sobre aspectos processuais da reforma trabalhista, considerando o acesso à justiça do trabalho no Brasil e a apreciação das controvérsias jurídicas realizada pelo STF e pelo TST.

Por fim, são registradas as considerações finais do trabalho e a lista de referências bibliográficas.

2. A CF/88 E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 As expressões do direito trabalhista nos modelos de estado

Nenhum sistema jurídico repousa no vácuo de poder político-institucional. Não há registro de ordenamento jurídico, do mais simples ao mais sofisticado, que não esteja imerso em relações de poder com variados graus de legitimidade em diferentes experiências sócio-históricas. As instituições, princípios e normas que estruturam os sistemas jurídicos não podem prescindir de condições materiais e fenomênicas sobre as quais repousam e para as quais apontam seu poder de normatização, disciplinamento e ordenação. Por essa razão, o Direito, em sentido amplo, reflete valores da sociedade da qual decorre e sobre a qual opera.

Foram as dimensões políticas, culturais e fáticas que fundamentaram diversas diretrizes estruturais que convergiram para a elaboração de diferentes Constituições (CARNELUTTI, 2016; PINHO, 2016). Os preceitos, valores e moralidades criadas pelas sociedades humanas encontraram diversas formas de acomodação nas regras de ordenamento social e, por conseguinte, nas normas no sentido jurídico.

Nos seus estudos sociológicos sobre as diferentes formas de regramento e punição, Emile Durkheim (2012) destaca que as normas morais e jurídicas constituem não apenas diretrizes prescritivas, mas também mecanismos mais amplos de classificação e ordenação das instituições, operando uma efetiva epistemologia do mundo social.

A constitucionalização de valores e princípios experimentou notável expansão ao longo do século XX na Europa e nos EUA, sobretudo em observância à busca pelos direitos e garantias fundamentais diante das experiências totalitárias e nocivas às instituições de matriz liberal e democrática que se propagavam. No Brasil, esse mesmo processo ganhou contornos mais estáveis a partir da década de 1980, culminando, formalmente, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

É na carta constitucional se busca, neste primeiro momento, localizar o tipo de sociedade que se objetiva fomentar, os princípios e fundamentos que se pretende promover e os bens jurídicos a serem protegidos para compreender o modelo de Estado que ela expressa e institui. Essa compreensão é indispensável para analisar a moldura a partir da qual o ordenamento jurídico brasileiro opera, notadamente no que diz respeito às suas fontes de legitimidade e ao alcance e finalidade das instituições estatais.

O modelo de Estado e o paradigma social que a CF/88 promovem, no que diz respeito ao direito trabalhista, pode ser localizado de diferentes formas (ALMEIDA, 2018). Os princípios, por exemplo, constituem um bom exemplo dessa imbricação, sobretudo porque são desdobramentos do preceito fundamental da proteção do trabalhador, tomado como hipossuficiente frente ao empregador, tais como a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a norma trabalhista mais favorável ao trabalhador e, nos casos de conflitos de interpretação ou obscuridades normativas, o *in dubio pro operário*. Esses princípios observados desde a CLT encontraram ainda mais amparo no texto constitucional.

É possível afirmar que o direito material e processual do trabalho, em função da importância singular que os princípios exercem, possui uma carga relativamente menos positivista que outros ramos, e isso pode ser indicado por outro princípio fundamental, que é o da primazia da realidade. Contrariando o entendimento geral de muitos civilistas (PÓVOAS, 2021), para os quais todos os contratos eram de natureza civil e se amparavam no *pacta sunt servanda*, na legislação trabalhista o princípio da primazia da realidade indica a intervenção protecionista estatal nas relações de trabalho.

Além dessa função social basilar, a elaboração da expressão máxima do direito do trabalho no século XX no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1942), representou a formalização das relações de trabalho e, conseqüentemente, a ampliação das garantias relacionadas à dignidade da pessoa humana, compreendendo o trabalho como atividade fundamental para o desenvolvimento da sociedade, o que passa, necessariamente, pelo desenvolvimento do trabalhador e das suas necessidades básicas de qualidade de vida.

Há diversos outros princípios e aspectos que indicam as particularidades do Direito do Trabalho e seu fortalecimento e convergência para um modelo de Estado social estimulado pela CF/88, os quais serão apreciados em seção específica desta monografia. Cumpre destacar, por ora, aspectos gerais dessa moldura institucional que a literatura especializada conceitua como Estado de Bem-Estar Social (BOBBIO, 2018; DAHL, 2015; CARVALHO, 2009), paradigma do qual o presente trabalho parte para amparar o preceito norteador desta seção: o espírito do modelo de Bem-Estar Social proposto pelos Constituintes em 1988 tem sido substancialmente contestado por reformas que indicam o fortalecimento de um modelo de Estado neoliberal, produtor de riscos para os fundamentos da proteção e amparo dos trabalhadores brasileiros.

Ao longo da história humana foram registrados diversos modelos de Estados, dentre os quais se destacam o absolutista, o liberal, o socialista, o nazifascista, o de bem-estar social e o

neoliberal. Apesar da simplificação desta classificação para fins didáticos neste trabalho, todos eles produziram instituições e diretrizes governamentais que concretizaram seus fundamentos e produziram diferentes combinações, ordenamentos jurídicos e formas de promoção ou vedação aos direitos fundamentais, evidenciando sua historicidade e imersão sociocultural. A Constituição é uma diretriz formal hierarquicamente superior que estabelece os contornos dessa sofisticada ficção jurídica e contratual que é o Estado. Por essa razão, um modelo de Estado é formatado e surge a partir dessa moldura que é a Constituição, mas isso não significa que se trata de uma via de mão única, pois as próprias relações sociais e institucionais a condicionem significativa e mutuamente.

Essa descrição linear deixa de lado o surgimento histórico de outros modelos de Estado, sejam os que não conheceram uma cultura escrita, sejam aqueles que, tendo superado essa fase, utilizavam-se dos textos constitucionais como uma mera formalidade, um verniz anacrônico ou legitimador de regimes que não possuíam legitimidade popular.

Desde as explicações hipotéticas jusnaturalistas (WEFFORTT, 2011) até às amparadas nas análises científicas e jurídicas (BOBBIO, 2015; BONAVIDES, 2009) sobre as origens e expressões do Estado como ente legitimado para o exercício da ordem social e do interesse público, o problema das formas de proteção social e promoção das garantias fundamentais são colocados no centro do debate. Nesse mesmo quadro, quando se leva em consideração as contrapartidas estatais, os modelos clássicos, tais como o hobbesiano ou o liberal, se revelam muito limitados diante das novas demandas individuais e sociais que decorrem do desenvolvimento do capitalismo e das novas configurações sociais do mundo contemporâneo.

O Estado de Bem-Estar Social surgiu na década de 1930 nos EUA como um programa de recuperação econômica conduzida pelo Estado no paradigma liberal, capitalista e republicano, e ganhou mais força e sistematização nas décadas de 1950 e 1960 no mesmo país, além ampliar sua presença em diversos países da Europa no mesmo período. Caracterizado pela concepção de que o Estado deveria ser um indutor do desenvolvimento econômico para promover políticas públicas, tais como emprego, renda, educação e moradia, esse modelo promoveu uma expressiva atuação na concretização das garantias fundamentais, fazendo que com diversas demandas relacionadas à dignidade humana fossem atendidas.

Na Europa e nos EUA o vigoroso modelo de Bem-Estar Social começou a declinar no final da década de 1970 em decorrência de crises econômicas que acentuaram o endividamento público, a inflação e o recrudescimento do processo de desregulamentação do trabalho.

As experiências europeias e norte-americanas, ainda que sejam passíveis de diversas críticas, foram inegavelmente responsáveis pelo atendimento ao mínimo existencial dos seus cidadãos que, uma vez tendo acesso às políticas públicas e experimentando os efeitos do pleno emprego no seu auge, fortaleceram sua atuação cívica e crítica em relação ao Estado. Nesse contexto, as diretrizes que estruturam o Estado neoliberal ganham força e passam a impor uma agenda marcada por políticas de austeridade fiscal, desinvestimento público, retração salarial e desmobilização trabalhista, iniciando o processo de desregulamentação e flexibilização do trabalho diante da crise do modelo fordista, o que impactou em diversas outras áreas.

Embora os países estejam cada vez mais implicados em função da globalização econômica e cultural, as experiências históricas possuem especificidades, o que se reproduz nos seus ordenamentos jurídicos e, por fim, no modo como o Estado elege suas prioridades e formas de atuação. No mesmo período, o Brasil vivia uma ditadura militar, a qual se pode até atribuir um considerável volume de investimento econômico na modernização industrial orientada pelo nacional-desenvolvimentismo, mas os frutos do curto período de crescimento econômico jamais se converteram em políticas sociais de efetiva redistribuição de renda ou combate à pobreza e à concentração de renda (POCHAMANN, 2013), muito menos de promoção às garantias fundamentais em um regime antidemocrático e arbitrário.

No Brasil, a CF/88 se erigiu a partir da defesa da ordem democrática e liberal, no âmbito de um modo de produção capitalista com pretensão de assegurar um rol de direitos sociais nunca sistematizados e contemplados de forma tão contundente e expressa, ensejando uma produção legislativa infraconstitucional robusta e comprometida que efetivasse seus pilares. Os capítulos I e II do texto constitucional fornecem diversos elementos que exemplificam sua natureza cidadã, observando os direitos individuais, coletivos e sociais, prenunciados pelo rol de princípios fundamentais e direitos e garantias fundamentais que demonstram, formalmente, sua aptidão para o fomento de um Estado de Bem-Estar social.

Os artigos 170 e 193 destacam os princípios gerais da ordem econômica, evidenciando o compromisso formal da Constituição com a valorização do trabalho humano e sua relação direta com a promoção da justiça social e com o um patamar civilizatório (DELGADO, 2007).

Desde a promulgação da CF/88, a tentativa de implementação de políticas neoliberais em consonância com as tendências europeias e norte-americanas esteve presente. Essas aspirações eram influenciadas, em grande medida, pelos desdobramentos da grave crise econômica interna causada pela ditadura militar, expressa na inflação, desinvestimento público

e desemprego no começo da década de 1990. Atribui-se ao governo de Fernando Henrique Cardoso, apesar dos avanços na modernização da administração pública e no controle dos gastos públicos, um modelo mais alinhado às diretrizes neoliberais, sobretudo quando vistas sob a perspectiva da ausência de políticas públicas robustas, da agenda de privatizações e da falta investimentos sociais para efetivar as garantias constitucionais do recém Diploma Legal.

A gênese social do Direito do Trabalho no Brasil está relacionada a um conjunto de esforços institucionais cujo pressuposto é a necessidade de proteção de uma classe social que, por sua própria constituição socioeconômica, ocupa uma posição desprivilegiada nas relações de produção. No modo de produção capitalista, essa condição produz, necessariamente, uma hierarquia entre as partes que em nada se assemelha aos negócios jurídicos convencionais do Direito Civil, os quais pressupõem uma igualdade de condições entre os negociantes. A liberdade contratual, nas relações produtivas, só acentuaria as desigualdades anteriores às relações de trabalho.

2.2 A constitucionalização dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho

Balizadores decisivos para o mundo jurídico, os princípios são diretrizes, pressupostos e alicerces que estabelecem os parâmetros fundamentais para a apreciação das diferentes densidades mandamentais das normas jurídicas. Diante da expressão gramatical das normas e das técnicas de subsunção do comportamento aos comandos legais, os princípios constituem importantes funções integrativas e diretivas, auxiliando a ponderação, argumentação e sopesamento dos enquadramentos formais e materiais das condutas sobre as quais o ordenamento jurídico incide.

Ronald Dworkin e Robert Alexy são representantes da tese da separação qualitativa entre regras e princípios, que advoga que a distinção entre ambas as espécies de normas é de caráter lógico (FARIA, 2007). Ao analisar criticamente as posições de ambos, Virgílio Silva (2003) propõe uma alternativa a essa tese, considerando que “a distinção entre regras e princípios é de grau, seja de grau de generalidade, abstração ou fundamentalidade” (SILVA, 2003, p.3), em consonância com o que afirma ser a tese mais difundida no Brasil.

Na concepção geral da doutrina brasileira, princípios são considerados normas mais fundamentais do sistema, enquanto as regras costumam ser definidas como uma concretização desses princípios e teriam, por isso, caráter mais instrumental e menos fundamental. “Nessas concepções mais amplas, o caráter político-jurídico-sociológico aparece nas bases da definição dos princípios, indicando sua maior flexibilidade e generalidade” (SILVA, 2003, p.6).

Desse modo, para além das prescrições normativas em sentido estrito, os princípios constituem disposições fundamentais que podem ser, com base nas técnicas jurídicas, pressupostas, expressando os deveres prima facie (BARCELLOS, 2011), razão pela qual o sopesamento constitui uma de suas dimensões essenciais.

A respeito dos princípios gerais que regem o Direito de Trabalho, destaca-se seu caráter supra contratual por meio do qual se percebe mais uma convergência com a preocupação do ordenamento jurídico brasileiro com a dignidade humana.

Esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético, que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos, nas relações de trabalho como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, saúde, integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade, perante a qual têm o dever-direito ao trabalho. São direitos previstos em leis inderrogáveis porque são de ordem pública absoluta. Não dependem do poder dispositivo das partes (NASCIMENTO, 2009, p. 476).

Embora existam princípios gerais que se aplicam ao ordenamento jurídico brasileiro como um todo, expressamente localizáveis no texto constitucional e amplamente apreciados pela doutrina jurídica, há outros que remetem à aspectos e pressupostos específicos de certos ramos do Direito, como é o caso do Direito do Trabalho, seara que conforma o objeto de estudos do presente trabalho.

Para efeito do cotejo preliminar do objeto desta monografia, esta seção se concentrará na descrição analítica de alguns princípios especiais: a) proteção e hipossuficiência do trabalhador, b) condição mais benéfica para o trabalhador e c) irrenunciabilidade dos direitos. Eles atestam as especificidades do Direito do Trabalho e, considerando sua finalidade, a importância do seu amparo e promoção são condições indispensáveis para a efetividade do espírito do Estado de Bem-Estar social da CF/88.

O trabalho é uma atividade de transformação da natureza por meio da qual se estabelecem as relações de produção, dando ensejo a uma ampla gama de implicações relacionadas à construção das subjetividades e ao desenvolvimento social (ANTUNES, 2015). Por essa condição basilar, o trabalho, além de atividade eminentemente humana e transformativa, é também é uma mercadoria específica, uma substância criadora de valor que, sob o modo de produção capitalista, se converte em valor de troca de mercadorias e serviços.

Considerando o trabalho como mercadoria, é possível sustentar que ele decorre da atividade laboral de sujeitos que ocupam um dado contexto histórico, uma dada realidade

material e objetiva, expressa, entre outras formas, por relações contratuais (MARX, 2014). O trabalhador é, portanto, vendedor de sua força de trabalho para aquelas que, por outro lado, são os donos dos meios de produção, o que expressa a hipossuficiência jurídica e econômica do trabalhador face ao empregador.

Essa condição reproduz uma estrutura social baseada na exploração do trabalho de uma classe sobre a outra, o que indica que a liberdade do trabalho, ou a liberdade nas relações contratuais de trabalho, não passam de mera ficção ideológica. Despende sua força de trabalho em troca de salário não é, em essência, uma escolha plenamente desembaraçada, mas uma forma de sobrevivência. Além disso, o nevrálgico princípio da primazia da realidade no processo trabalhista constitui um importante contrapeso em relação às diversas formas de dissimulação e fraudes nos contratos de trabalho, o que indica mais uma especificidade da Justiça do Trabalho, pressupondo a flagrante assimetria material entre as partes.

Sem perder de vista os aspectos mais amplos destacados acima, para os fins de um estudo sociojurídico, é preciso enfatizar o importante conceito de trabalho regulado que enfatiza o “patamar de garantias ao obreiro e o mais importante vínculo de afirmação comunitária da maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo um dos mais relevantes instrumentos de afirmação da democracia” (DELGADO, 2007, p.15-16).

Por essa razão, a proteção do trabalhador, princípio que, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2007), comporta três dimensões (*in dubio pro operário*, condição mais benéfica para o empregado e norma mais favorável para o empregado) é fundamental para assegurar que uma atividade tão crucial para o desenvolvimento social, com fortes ecos em diversas outras instituições e valores coletivos, seja resguardada com zelo e contundência pelo Poder Judiciário.

A relação de trabalho, de forma geral, se fundamenta em diversos tipos de desequilíbrios materiais, o que indica a necessidade de mediação estatal na efetividade de mecanismos de proteção para a parte mais frágil, visando a minimização das assimetrias estruturais presentes nessa relação. Não se trata de preciosismo ou indevida interferência estatal nas relações privadas, mas da própria realidade objetiva que caracteriza a classe trabalhadora.

Esse entendimento e sua progressiva constitucionalização decorre de um amplo espectro de lutas e mobilizações que marcaram o século XX, culminando, no caso brasileiro, na construção da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943) e no fortalecimento

direto e indireto dos direitos trabalhistas da Constituição Federal de 1988, bem como do conjunto de instituições que compõem a Justiça do Trabalho.

O segundo princípio que merece destaque é o da condição mais benéfica para o trabalhador. As condições estabelecidas no contrato de trabalho produzem uma espécie de direito adquirido, sendo vedada a possibilidade de qualquer retrocesso em relação a elas. De acordo com o art. 468 da CLT, cláusulas contratuais originalmente benéficas ao trabalhador só podem ser alteradas com mútuo consentimento e, além disso, desde que não produzam prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade, impedindo a alterabilidade contratual lesiva (NASCIMENTO, 2009).

Intimamente conectado ao princípio da condição mais benéfica está o da norma mais favorável, que é pertinente quando há casos de conflito entre normas vigentes e aplicáveis ao caso concreto. Esse princípio possibilita a contestação à aplicação de uma norma que contenha obscuridade ou ambiguidades. Para que seja factível, entretanto, é preciso que haja veracidade e autenticidade da dúvida em relação ao alcance da norma analisada. Para Delgado (2015), esse princípio deve ser observado pelo operador do Direito em três situações: no momento da elaboração da regra, no caso dos conflitos entre regras concorrentes e no momento da interpretação das regras.

Esse rigor e cuidado em relação à sua pertinência é um mecanismo de proteção ao próprio ordenamento, na medida em que evita o subjetivismo na criação de novos direitos, ponderando o alcance do intérprete em relação ao legislador. Ao mesmo tempo, seu cabimento e validade promovem mais uma forma de proteção à parte mais fraca da relação de trabalho.

Esse princípio ganha força à medida em que se observa que ele remete às condições da coletividade trabalhadora, das categorias econômicas, indo além do caso específico do trabalhador individualizado.

Outro princípio que merece atenção é o da irrenunciabilidade dos direitos. Ele coloca em cena o caráter imperativo das regras do direito do trabalho, com vistas a impedir retrocessos em relação aos direitos adquiridos pelo trabalhador, sobretudo quando colocados em situações lesivas aos seus próprios interesses à revelia de sua compreensão e vontade, ou quando, acreditando poder dispor de algum direito trabalhista, pactua expressamente a sua renúncia. A irrenunciabilidade dos direitos pressupõe que a progressiva conquista de direitos trabalhistas não pode retroceder, pois eles são indisponíveis.

Na prática, o princípio impede cláusulas contratuais que, mesmo de boa-fé, obrigam ou sugerem que o trabalhador disponha de algum dos direitos inerentes à sua condição na relação laboral estabelecida. Trata-se de um freio aos possíveis abusos dos empregadores diante da sua capacidade econômica e posição hierarquicamente superior na relação de trabalho. A indisponibilidade transcende a simples irrenunciabilidade, pois este termo está associado a um ato unilateral, pois são inválidos os atos e pactuais contratuais que impliquem renúncia, “mesmo que decorra de atos bilaterais que produzam prejuízos ao trabalhador” (GODINHO, 2015, p.191).

O princípio da continuidade da relação de emprego, por sua vez, tem como pressuposto a ideia de que, em regra, os contratos individuais de trabalho são de tempo indeterminado, objetivando a promoção da previsibilidade e estabilidade, fatores importantes nas relações laborais. O contrato de trabalho, portanto, é um tipo de negócio jurídico que tende a se conservar, permitindo, dessa forma, que a finalidade econômica do empregador e a finalidade de obtenção de remuneração pela prestação dos serviços por parte do empregado possa se efetivar. Dele decorrem os dispositivos de proteção contra a demissão sem justa causa ao estabelecer as multas correspondentes e a indenização do aviso prévio.

Este princípio é um dos mais fragilizados diante da expansão de modalidades contratuais que formalizam a flexibilização e a individualização da responsabilidade no mundo do trabalho em decorrência da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). Isso ocorre porque contratos atípicos, com previsão legal para situações específicas, se expandem e acentuam outros fenômenos como a terceirização irrestrita.

A entrada em vigor da Lei 13.467/2017, produtora da maior alteração na legislação trabalhista no Brasil, coloca sob risco todos esses princípios do Direito do Trabalho. Ela repousa sobre uma base argumentativa e legal de agressiva desmobilização dos institutos que asseguram a proteção social do trabalhador, sobretudo nas formas de ampliação do poder do capital sobre o gerenciamento da jornada, e da remuneração, ampliando a flexibilização e precarização dos contratos individuais de trabalho, comprometendo o acesso à justiça e a representação sindical.

2.3 História da Justiça do Trabalho no Brasil

A Justiça do Trabalho é um dos órgãos mais importantes do Poder Judiciário, caracterizando-se pela nobre função de assegurar e promover os valores constitucionais sobre os quais repousa, promovendo as garantias e direitos que decorrem das relações laborais e reforçando a dignidade da pessoa humana.

Apesar das especificidades dos diferentes contextos históricos e culturais nos quais a Justiça do Trabalho surgiu, seja na Europa ou nas Américas, um elemento em comum se destaca como fator condicionante de sua emergência e papel: o crescimento dos conflitos laborais decorrente do processo de modernização econômica no final do século XIX e acentuadas no início do século XX. No contexto da modernização da industrialização capitalista, os conflitos laborais evidenciaram, de forma sistematizada, o conjunto de desigualdades jurídicas, econômicas e sociais entre os sujeitos dessa relação produtiva, ensejando as primeiras mobilizações e greves de maior escala que repercutiram na necessidade de criação de instâncias imparciais de mediação judicial estatal.

No Império brasileiro, mais precisamente no último quartel do século XIX, apesar das severas contradições inerentes a esse processo, a abolição da escravatura produziu uma nova condição nas relações produtivas: a ampliação formal dos sujeitos de direito no mundo do trabalho, considerando a premissa liberal do trabalho livre. Nesta fase, entretanto, os conflitos e demandas trabalhistas eram apreciados pela Justiça Comum (ZAINAGHI, 2021). Apesar de já existirem debates sobre a necessidade de uma Justiça especial para a matéria trabalhista, parte significativa dos contratos de prestação de serviços eram disciplinados pelo Código de Comércio então vigente.

Desde o início da fase republicana foram criados mecanismos legais que indicam o recrudescimento da importância de regulamentar dimensões das relações de trabalho no Brasil, período no qual se destacam, além da Constituição de 1891, os Decretos 979/1903 e 1637/1907, que tratavam da possibilidade de organização sindical e da ampliação dos mecanismos legais para dirimir conflitos trabalhistas.

Apesar disso, apenas a partir da década de 1930 foram registrados avanços que culminariam na diferenciação e especialização jurídica que consolidou, em 1941, a Justiça do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, embora ela já tivesse previsão expressa nas Constituições de 1934 e 1937 (LOBO, 2013). Em grande medida, essa formalização foi produto da tentativa de conciliação entre capital e trabalho promovido pelo governo de Getúlio Vargas, que tentava equilibrar políticas de incentivo à modernização industrial e as garantias trabalhistas, possibilitando maior controle preventivo sobre o possível escalonamento dos conflitos laborais naquele contexto efervescente.

A Constituição de 1946 consolida a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário e, no nível infralegal, o Decreto-lei 9797/1946 estabelece a sua estrutura, composta pelo

Tribunal Superior do Trabalho, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelas Juntas de Conciliação. Por fim, a Constituição de 1988 expande a Justiça do Trabalho elevando o número de Tribunais Regionais, além de estabelecer as diretrizes das competências e alcance da Justiça do Trabalho no seu art. 114, incisos I a IX.

Pessanha e Morel (2007) destacam algumas das principais características da Justiça do Trabalho, tais como a gratuidade do acesso, *jus postulandi* (art. 791 CLT), oralidade, simplificação, concentração dos atos processuais, o maior grau de informalidade em alguns atos processuais e seu caráter conciliatório, além das especificidades no processo de conquista da autonomia, paridade e aumento do prestígio dos magistrados trabalhistas. As autoras destacam ainda um elemento histórico que caracteriza o judiciário trabalhista, que “surge marcada pela natureza intervencionista e protecionista estatal [...] com forte marca antiliberal de origem, que se mostrou capaz de sobreviver a várias mudanças político-institucionais” (PESSANHA & MOREL, 2007, p. 91).

Um importante indicar do fortalecimento da Justiça do Trabalho é a Emenda Constitucional n 45/2004, que estabeleceu mudanças no Poder Judiciário e, em especial, na Justiça do Trabalho, modificando a redação do artigo 114 da Constituição Federal, ampliando a sua competência.

Essa natureza peculiar de atuação e promoção de justiça social mediante pressupostos e instrumentos jurídicos destinados a proteger e promover os direitos de um segmento social quantitativamente expressivo, mas qualitativa e hierarquicamente em desvantagem nas relações laborais, foi alvo de contestações, duras críticas e tentativas de enfraquecimento por setores cujos interesses políticos e econômicos eram opostos aos dos trabalhadores. Nas últimas duas décadas, dois presidentes da República ¹se manifestaram expressamente contrários à autonomia e alcance da Justiça do Trabalho.

Desse modo, é possível compreender o longo processo de formação da institucionalização e autonomização da Justiça do Trabalho no Brasil e, ainda que de forma bastante sintética nesta seção, perceber que ela atravessou diferentes contextos históricos e institucionais, além de ter sido disciplinada por diversos Decretos-lei e pelo menos três Constituições Federais. Parte dessa transformações se coaduna com o processo de

¹ Diversas reportagens jornalísticas destacam que ex-presidente da República Jair Bolsonaro proferiu diversos ataques à autonomia da Justiça do Trabalho no início do seu mandato, chegando a aventar a sua extinção. Disponível em [Entidades criticam fala de Bolsonaro sobre fim da Justiça do Trabalho - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados \(camara.leg.br\)](https://www.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissao-de-constituicao/comunicado-13-07-2013). Acesso em 13 de julho de 2013.

modernização industrial e ampliação de uma sociedade de serviços, fatores que produziram novas relações de trabalho, conflitos laborais e demandas sociais, razão pela qual seu papel como mediador potencialmente imparcial dessas relações é de importância fundamental.

Destaca-se também, ao lado do processo de fortalecimento da Justiça do Trabalho, reações políticas e institucionais de interesses opostos ao aumento da atuação e competências do judiciário trabalhista, expressos nas arenas legislativas e em discursos de membros do Poder Executivo.

2.4 Metamorfoses do mundo do trabalho e os novos riscos laborais

Há farta produção acadêmica nas diferentes áreas das Ciências Sociais sobre o processo de reestruturação produtiva, financeirização do capitalismo, flexibilização e desregulamentação do trabalho desde os anos 1990. Entre os pontos em comum localizáveis em levantamento bibliográfico nessa seara (DARDOT e LAVAL, 2015) estão os diagnósticos sobre mudanças substanciais nas formas de produção de riqueza econômica e suas implicações sobre os modelos de contrato, uso da força de trabalho, representação trabalhista e acesso à Justiça.

Os impactos não se restringem aos aspectos estritamente econômicos, tais como as taxas de produtividade empresarial, fontes de capital bancário, mudanças nas estruturas de capital e competitividade das empresas. Eles se estendem aos aspectos mais nevrálgicos do processo de produção de riqueza, como as condições de trabalho e seus corolários, tais como salários, garantias, benefícios e seguridade social em sentido amplo. Esses últimos fatores alcançam a maior parte da população, sobretudo porque na condição de trabalhadores, ficam mais suscetíveis a riscos e prejuízos com impacto imediato sobre suas vidas, pois geralmente não possuem margem orçamentária para passar ilesos por oscilações ou alterações conjunturais.

Essas mudanças relacionadas às formas de reestruturação produtiva (TUMOLO, 2001) são estruturais e globais, tendo em sua base fatores como crises que provocam, ciclicamente, desacelerações de crescimento econômico. Porém, esse fator sempre foi uma característica do modo de produção capitalista nas economias desenvolvidas desde o século XIX. O que é peculiar ao mundo contemporâneo e particularmente útil à análise do mundo do trabalho é o conjunto de medidas legislativas que, sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho, formalizam um quadro de proteção patronal em detrimento da preservação ou de uma ampliação da rede de proteção social dos trabalhadores.

O discurso da modernização parte de uma base empiricamente concreta que se ampara no aumento da importância da economia de serviços em relação ao modelo da sociedade industrial (BECK, 2015; GIDDENS, 2018). Não se pode negar o quanto o mundo contemporâneo é caracterizado pelos reflexos do processo de globalização da produção e oferta de bens e serviços, da financeirização e digitalização dos mercados que ganha vulto desde o início dos anos 2000, acentuando o que o sociólogo espanhol Manuel Castells conceitua como sociedade informacional (2009).

De acordo com o sociólogo Ulrich Beck (2018), não se pode deixar de problematizar o impacto que o desenvolvimento e rápida disseminação das tecnologias digitais e dos serviços digitais tem exercido sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Ao atuarem de forma expansiva nos diferentes domínios das práticas sociais, reconfiguram as percepções de tempo e espaço produtivo, bem como as formas de controle exercidas nos processos produtivos, estabelecendo novas métricas de prestação dos serviços e remuneração, novos modos de administração, gestão e controle do trabalho que, inclusive, se deslocam cada vez mais dos espaços convencionais, como escritórios e indústrias, para outros espaços sociais como o ambiente doméstico. Trata-se, portanto, de um quadro social marcado pelas incertezas e liquefação (BAUMAN, 2016) de um modo de ser tradicional das instituições e atividades sociais, notadamente as de trabalho.

Ao produzir a ampliação do capitalismo informacional e suas repercussões nas modalidades precarizadas de contrato de trabalho, frequentemente de prestação de serviços, esse quadro de incertezas produz de novas formas de exploração do trabalho e gera um novo segmento social, o proletariado digital, caracterizado por um conjunto ampliado de riscos sociais que atravessam suas condições de trabalho, razão pela qual, no auge de sua análise crítica, Ricardo Antunes conceitua essa nova estrutura como uma “escravidão moderna na era digital” (2021, p.373).

Esse cenário produz novos tipos de trabalho regulado e desregulado, novas formas de prestação de serviços e novos mecanismos de mediação das práticas de trabalho que desafiam as estruturas jurídicas convencionais, o que enseja novas considerações sobre a importância das instituições judiciais de mediação dos conflitos entre capital e trabalho que, embora sejam históricos, conformam novas configurações e expressões no mundo contemporâneo.

Muitos estudos tem apontado diversas tendências no mundo do trabalho contemporâneo (KREIN, 2017; SILVA, 2019; VASAPOLLO, 2005) que estão relacionadas às imbricações

entre novas justificativas discursivas de matriz neoliberal (reformas, modernização, empreendedorismo), reestruturação produtiva (expansão do modelo *just in time* nas formas de uso da força de trabalho) e financeirização (novas formas de acumulação de capital por meio de especulação, em detrimento da demanda por trabalho produtivo humano). David Harvey (2008) assevera que esse cenário se caracteriza pela radicalização da transição do modelo de acumulação rígido, com suas respectivas formas de contratação e relações trabalhistas, para o modelo de acumulação flexível, marcado pela desregulamentação, flexibilização e consequente precarização do trabalho.

Um indicador de processo é a individualização das relações de trabalho e culpabilização dos trabalhadores por problemas que são de ordem estrutural, atenuada, discursivamente, pela ideologia do “empreendedor de si mesmo e da subjetividade contábil” (DARDOT e LAVAL, 2016, p.3). Nesse sentido, justificativas que atacam a grande quantidade de direitos trabalhistas e o excesso de protecionismo da Justiça do Trabalho, apresentando-as como as causas do problema do desemprego no Brasil, quando, na verdade, os trabalhadores são os que mais precisam de políticas públicas e amparo da justiça trabalhista.

Nesse sentido, Fernandes (2020) chama atenção para a emergência da lógica do indivíduo-empresa e o conjunto de riscos sociais que essa condição enseja, sobretudo em decorrência de sua normalização. Sob o argumento de promover autonomização da força de trabalho, em tese, supostamente benéfica ao trabalhador, o que efetivamente ocorre é que se assegura a “livre mobilidade da força de trabalho sem a regulação do Estado, naquilo que é concebido como o único capaz de assegurar a primazia do indivíduo: o mercado” (FERNANDES, 2020, p.5).

Torna-se necessário problematizar se, e em que medida, apesar das transformações substanciais descritas acima, os pressupostos mais basilares das relações entre trabalhadores e patrões, expressos nos conflitos entre capital e trabalho, foram efetivamente modificados a ponto de justificar mudanças legislativas que, acriticamente e ideologicamente, pressupõem uma redução da subordinação do trabalhador, como se este passasse a ter mais poder ou autonomia nas relações de trabalho. O que ocorre, na verdade, é a disseminação do discurso do empreendedor de si mesmo e o aumento da precarização do trabalho por meio de contratos precários e até mesmo a possibilidade de ampliação das formas de dissimulação das relações de emprego sob o manto dos contratos flexíveis.

Diante desse quadro de ataques aos direitos trabalhistas e ampliação das incertezas, torna-se imperativa a necessidade de fortalecer os mecanismos de proteção ao trabalhador em contextos de tanta transformação tecnológica que produz impactos sobre o mundo do trabalho (GODINHO, 2019), caso contrário, as funções nucleares da Justiça do Trabalho, como a mediação dos conflitos e o acesso e a efetividade das garantias e direitos trabalhistas ficarão seriamente comprometidas, o que implica na fragilização do seu papel social em sentido mais amplo, que, além do ponto de vista institucional de fomentar a boa relação entre o poder judiciário e a democracia, é a promoção das condições para a cidadania e a dignidade.

3. REFORMA TRABALHISTA E A FORMALIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO

3.1 Discursos, interesses e trâmite legislativo do PL da reforma trabalhista

Esta pesquisa pretende colaborar no campo acadêmico das pesquisas no Direito do Trabalho a partir de uma abordagem multidisciplinar, com vistas a reforçar a ideia de que o trabalho, como atividade eminentemente social, constitui um processo histórico e social de grande relevância, especialmente analisado a partir das suas expressões jurídicas no Brasil contemporâneo. A CLT e a CF/88, muito além de diplomas legais, são marcos sociais da integração entre trabalho e sociedade. Consequentemente, as alterações promovidas pela reforma trabalhista também implicam em novas concepções sobre essa relação, tendo o trabalhador como elemento central deste processo de disputas.

Sob o discurso econômico que se tornou hegemônico para justificar a Reforma Trabalhista e as mudanças na legislação do trabalho, notadamente o que aludia ao suposto aumento de postos de trabalho, combate real ao desemprego, diminuição da litigância trabalhista, fortalecimento das garantias, autonomia e liberdade do trabalhador e adequação ao mundo do trabalho contemporâneo, operou-se uma transformação maior que se relaciona com outras mudanças legais e constitucionais apresentadas anteriormente: a crescente fragilização do Estado de Bem-Estar Social preceituado pela Constituição Federal de 1988 e a ampliação dos riscos aos princípios e fundamentos do Direito do Trabalho.

Além das mudanças legislativas na CLT produzidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e seus impactos no direito material e processual do trabalho, esta seção problematiza, ainda que de forma modesta, as características, estratégias discursivas e as justificativas políticas que a defenderam e a referendaram na esfera pública, considerando sua repercussão nas decisões da Justiça do Trabalho, e os possíveis flexibilizações dos princípios do Direito do Trabalho em prejuízo do polo hipossuficiente na construção das decisões judiciais nessa matéria.

De acordo com Alvarenga *et al* (2017), as tentativas de desregulamentação do trabalho no Brasil ganharam centralidade na década de 1990 em decorrência do processo de globalização econômica, internacionalização dos sistemas de produção e financeirização dos mercados, o que produziu reflexos em um contexto nacional marcado por instabilidade monetária, inflação alta e baixa indução estatal nas políticas sociais, dentre as quais as de emprego e renda. Esse cenário produziu a profusão de atividades informais e o estímulo à terceirização como uma das formas de redução dos custos de produção. Assim, “seria necessário ampliar a liberdade do empregador de reduzir os custos do trabalho” (ALVARENGA *et al*, 2017, p.161).

É possível localizar nessa conjuntura econômica nacional os aspectos nucleares que produziram o fortalecimento discursivo em torno da suposta necessidade de modernização da legislação trabalhista em prol do crescimento econômico. Embora as políticas públicas desenvolvimentistas que caracterizaram a primeira década dos anos 2000 tenham representado um projeto político e econômico que minimizava os efeitos desse quadro (PEREIRA, 2011), a convergência de interesses econômicos patronais no Poder Executivo e no Congresso Nacional culminou, pouco tempo depois, em projetos legislativos animados pelo espírito da flexibilização das leis trabalhistas expressas na redação final da Lei 13.467/17.

No aspecto macroeconômico da Reforma Trabalhista, destaca-se o mantra que se popularizou no discurso dos seus defensores sem o menor pudor, o de “menos direitos, mais empregos”. Decorre, dessa permissa, a ideia de que quanto menor for o nível de proteção trabalhista, maiores serão os índices de contratação.

Todavia, esse falso silogismo indica uma preocupação quantitativa benéfica ao empregador em detrimento do conjunto de aspectos qualitativos que a CF/88 atribui à função social do emprego, que vai da sua remuneração para fins de subsistência do empregado e de sua família aos direitos relacionados à formalização do vínculo, de sua continuidade e estabilidade em sentido amplo. Além disso, omite-se o importante papel do Estado como indutor de desenvolvimento econômico e do papel decisivo da Justiça do Trabalho na mediação das relações laborais.

O neoliberalismo não consistiria tão somente como uma resposta à crise de acumulação, mas a crise de governamentalidade e, para tanto, fazendo-se necessária reinventá-la, isto é, introduzir uma nova forma de orientar as condutas e práticas dos indivíduos, a partir da forma e de uma subjetividade contábil (DARDOT, 2016, p.49).

As modalidades de contratos individuais de trabalho expandem o processo de individualização das responsabilidades em detrimento da mediação, intervenção ou mesmo apreciação da Justiça do Trabalho. Na Europa, há pelo menos duas décadas, multiplicam-se os formatos precários de prestação de serviços, tais como o de zero hora na Inglaterra, recibos verdes em Portugal e vouchers na Itália (ANJOS, 2020).

Ao realizar uma minuciosa análise da proposta de modificação da legislação trabalhista no Brasil, o professor de Direito na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e juiz do trabalho Antônio Gomes destaca que “o contexto em que se insere a reforma é muito mais relevante do que o próprio texto [...] tanto o contexto fático-ideológico, quanto o contexto político constitucional que cercou o movimento da reforma” (GOMES, 2018, p.2).

O autor destaca que há aspectos estruturais norteadores desse debate que remontam aos conflitos clássicos entre os direitos sociais e os interesses de mercados, frequentemente produtores de reformas que fragilizam direitos fundamentais, sejam de caráter material ou processual.

É com isso em mente que se observa, sob a lente sociojurídica, a proposição da reforma trabalhista no Brasil, o mais profundo conjunto de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. O Projeto de Lei foi proposto pelo então Presidente da República Michel Temer e começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016. Àquela altura, o chefe do Poder Executivo experimentava seus primeiros meses no cargo, depois de uma conturbada sucessão presidencial em decorrência do processo de impeachment da antecessora eleita pelo voto popular.

Diversos estudos apontam a agenda governamental instaurada a partir de então como reformista, neoliberal e de austeridade fiscal (AZEREDO, 1998; DARDOT e LAVAL, 2018), indicando as condições institucionais para políticas de fragilização dos direitos sociais e de recrudescimento de medidas favoráveis às privatizações, atendendo os segmentos mais privilegiados economicamente do país.

Nascido como PL 6787/2016 sob relatoria do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), o projeto passou pela comissão especial e foi aprovado no plenário da Câmara por 296 votos favoráveis frente aos 177 votos contrários. Encaminhado para apreciação no Senado Federal, o texto foi submetido às comissões de assuntos econômicos e de constituição e justiça como parte do rito administrativo.

Foram apenas 4 meses de tramitação da proposta na Câmara e 3 meses no Senado. Na primeira, foram propostas 850 emendas, das quais mais de 400 foram incorporadas ao texto, na segunda casa legislativa, 864 sugestões de emendas foram realizadas, entretanto, nenhuma modificação foi realizada, produto da intensa articulação da base do governo para impedir que o texto voltasse à Câmara. Essa celeridade indica o engajamento do governo Michel Temer na aprovação da reforma e sua entrada em vigência o mais rápido possível, ainda que diversas entidades se mobilizassem contra a reforma e diversas questões ainda não estivessem suficientemente esclarecidas na esfera pública.

A flagrante falta de maiores esclarecimentos públicos sobre um tema tão impactante para a vida profissional e a trajetória profissional da população trabalhadora em geral é indicada pela rapidez da tramitação nas duas casas legislativas. Silveira (2019) destaca que diversas

manobras regimentais foram decisivas para superar as dificuldades encontradas pelo grupo político governista com o texto substitutivo e aos reveses parcialmente sofridos nas composições da presidência da mesa para votação no Senado. A mobilização dos setores empresariais e o *lobbie* construído em torno do PL para acelerar a aprovação da Reforma sacramentou a maior transformação da legislação trabalhista brasileira.

Depois de diversos tensionamentos no Senado em relação à votação e aprovação da Reforma, um dos argumentos que ganhou força foi o de que haveria diversos vetos presidenciais e a imediata propositura de uma medida provisória pelo chefe do Executivo para tratar dos trechos polêmicos. A MP 808/2017, entretanto, não foi convertida em projeto de lei, perdendo sua eficácia em 23 de abril de 2017. Dessa maneira, a Reforma Trabalhista aprovada em 13 de julho de 2017, cuja vigência teve início 120 dias depois, manteve a redação original do texto.

Apesar de a proposta inicial apresentada pelo Executivo à Câmara dos Deputados já conter os principais núcleos de modificação da reforma trabalhista pretendida, ela era bem mais modesta que a sua redação final. Foi no Legislativo que, no ritmo acelerado já destacado, seu escopo foi ampliado consideravelmente, produzindo modificações diretas em quase cem artigos da CLT.

Diversas associações e entidades contestaram o teor da proposta e o modo como ela foi conduzida, chamando atenção para os ricos materiais e processuais produzidos pela nova legislação, gerando consequências negativas na atuação da representação sindical dos trabalhadores e no acesso à Justiça. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e a Associação Nacional dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) exemplificam a robusta lista de entidades que apontaram, por meio de uma nota técnica, as possíveis inconstitucionalidades da reforma trabalhista.

3.2 CNI e DIEESE na chamada modernização trabalhista

A Confederação Nacional da Indústria é a maior entidade de representação dos interesses políticos, econômicos e institucionais do setor industrial brasileiro. Sua natureza jurídica é a de uma associação sindical que, segundo o seu estatuto disponível em sua página institucional na internet, “atua na representação, defesa e coordenação dos interesses das categorias econômicas da indústria.

Criada em 1938, a CNI possui entre as suas prerrogativas e objetivos o fomento às políticas de desenvolvimento econômico e industrial no país, o que indica sua capilaridade e influência no campo da política institucional brasileira. Trata-se, por tanto, de um dos sindicatos patronais mais robustos e influentes não apenas no setor industrial, mas também nos direcionamentos mais amplos relacionados às políticas de formação profissional, de emprego e renda.

No seu site institucional na internet, diversos materiais evidenciam a visão institucional da CNI, dentre os quais se destaca o que será objeto de análise de conteúdo nesta seção, “101 propostas para a modernização trabalhista”. Sua análise será guiada pelo objetivo de localizar os principais argumentos, projeções e interesses que foram progressivamente sendo construídos e disseminados, culminando na campanha de defesa da Lei 13.467/2017.

O referido material foi publicado em 2012, e desde então, tornou-se o mantra discursivo das lideranças industriais sob a égide da CNI. Há uma extensa lista de entrevistas, palestras, eventos e materiais² que evidenciam as linhas-mestras do argumento nuclear: uma perspectiva de modernização trabalhista por meio da flexibilização da legislação. Esses materiais, entretanto, não serão apreciados por força das limitações de alcance do presente trabalho.

As propostas do documento são apresentadas com indicadores como a) impacto na segurança jurídica, b) impacto econômico, c) a descrição diagnóstica do problema, d) as consequências do problema, e) as soluções do problema e suas implicações. Do extenso volume de proposições do documento, esta monografia destaca alguns pontos que evidenciam o posicionamento da entidade sobre questões como a terceirização, horas in itinere, homologação de acordos trabalhistas, e redução da jornada com redução de salário, todas elas relacionadas à ampliação da discricionariedade do empregador no gerenciamento do trabalho, instabilidade e oscilações salariais e fragilização do poder de representação sindical.

O documento da CNI sustenta que o entendimento do TST, por meio da Súmula 331, que estabeleceu restrições para a terceirização, constitui um entrave para a celeridade, especialidade e arranjos mais dinâmicos na incorporação de tecnologia no uso da força de trabalho, uma vez que se limitava às atividades meio. A proposta apresentada foi a “fixação de um marco legal que determine a possibilidade de terceirizar qualquer tipo de atividade” (CNI, 2012, p. 46).

² Disponível em [Publicações - Portal da Indústria \(portaldaindustria.com.br\)](http://publicacoes-portal-da-industria.portaldaindustria.com.br). Acesso em 14 de julho de 2023.

O núcleo do argumento pró expansão da terceirização para atividades fim das empresas é o da promoção de processos mais produtivos e eficientes, entretanto, as estatísticas econômicas tem indicado que seu uso, aventado como benéfico para empresa e trabalhadores especializados, está mais associado à redução de custos operacionais, fazendo com que a empresa se desvencilhe de algumas responsabilidades e encargos legais, além de diminuir sua folha de pagamento.

O trabalho em regime de tempo parcial, até então caracterizado pelo limite de 25h semanais, perfazendo cinco jornadas de trabalho semanal de 5h cada uma, também é apresentado como um problema que eleva os custos de produção. Como ele está assegurado pelos direitos legais e convencionais. O aspecto questionado em relação a essa modalidade é sua fixidez, já que não é possível alternar os dias ou realizar horas suplementares, não atendendo às especificidades de alguns setores produtivos. Por essa razão, o CNI propõe a revogação do §4 do art. 59 da CLT.

O que parece estar em jogo, mais uma vez, é a defesa da flexibilização das leis trabalhistas para permitir maior autonomia do empregador no uso da força de trabalho, em que pese o discurso de que “a flexibilização nesse campo abriria a possibilidade de criação de milhões de empregos formais e poderia atender a um contingente de profissionais que não tem condições ou interesse em se dedicar integralmente ao trabalho ou determinado emprego” (CNI, 2012, p.37).

O tempo à disposição do empregador, sobre o qual incidem verbas trabalhistas, também é apontado como retrógrado e prejudicial à contratação de mais trabalhadores. O argumento é o de que o tempo de deslocamento do trabalhador até o lugar de prestação dos serviços não deve ser contabilizado, já que não se trata de efetiva produtividade. Essa concepção expressa a total desconsideração dos impactos causados pela jornada de trabalho na vida pessoal dos trabalhadores, já que eles precisam administrar suas demais atividades que, na condição de trabalhadores, são tutelados, ainda que indiretamente, pela função social do salário apreciada pela Constituição Federal.

O que chama atenção é a força política e institucional da CNI expressa na redação final da Lei 13.467/2017, que acolheu não apenas as propostas destacadas nesta seção, mas a quase integralidade das que constituem a referida “proposta de modernização trabalhista”. Trata-se de mais uma evidência de como o poder econômico que se concentra na classe patronal, ao se expressar por meio de lobbies e pressões políticas, consagra seus interesses no mundo jurídico,

influenciando a produção legislativa, o que não ocorre na mesma proporção quando se observam os interesses frequentemente mais difusos e sem o mesmo privilégio político da classe trabalhadora.

A perspectiva diametralmente oposta à CNI pode ser exemplificada pelas avaliações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O DIEESE foi fundado em 1955 com o objetivo de produzir pesquisas relacionadas às demandas das diversas categorias de trabalhadores e, desde então, é mantida pelo movimento sindical brasileiro. Diversos sindicatos, federações e confederações de trabalhadores são filiados ao DIEESE, o que faz dele uma das principais entidades de defesa e promoção dos interesses da classe trabalhadora.

Considerando sua história institucional, o alcance de suas iniciativas e a amplitude das contribuições técnicas e científicas dos estudos que produziu ao longo de seis décadas sobre remunerações, custos de vida, perfis socioeconômicos e categorias profissionais, as avaliações da Reforma Trabalhista realizadas pelo DIEESE são tomadas nesta seção como contraponto às perspectivas pró flexibilização do trabalho expressas pela CNI. Desse modo, por considerá-las entidades de grande porte com influência nos debates sobre o mundo do trabalho, situadas em polos opostos do espectro trabalhista, a seleção de pontos de comparação se torna um recurso útil à investigação acadêmica.

Por meio de diversas notas técnicas disponíveis no seu site institucional, o DIEESE se posiciona de forma contrária ao texto final da Lei 13.467/17. Os documentos selecionados permitem identificar as linhas estruturantes do posicionamento da instituição de representação dos trabalhadores, comparando-a com a representação sindical dos empresários. Embora destaque que projetos de lei para alterações na legislação trabalhista já tramitem há cerca de três décadas, como, por exemplo, as tentativas de ampliação da terceirização, foi no Congresso Nacional que a proposta de alteração da legislação trabalhista alcançou maior robustez e alcance.

De acordo com o DIEESE, os núcleos da Reforma Trabalhista são as mudanças nas formas de negociação coletiva, nas formas de contratação e na estrutura sindical. Esses núcleos reúnem diversas dimensões relacionadas à redução do papel do Estado e acesso à justiça, comprometimento dos mecanismos de minimização dos desequilíbrios jurídicos e econômicos entre empregadores e empregados, fragilização e precarização dos contratos individuais de trabalho e fragmentação das formas de mobilização das categorias profissionais.

Nessa direção, ao avaliar os debates e propostas preliminares à redação final da Reforma Trabalhista, o DIEESE assevera que o fundamento que sustenta o PL 38/2017 que culminou na Lei 13.467/2017 “consiste em, de forma articulada, reduzir a proteção institucional aos trabalhadores, por parte do Estado e do Sindicato, e aumentar as garantias, a autonomia e a flexibilidade para as empresas nas relações de trabalho” (Nota Técnica 179/17).

QUADRO 1. Síntese da avaliação do DIEESE nas notas técnicas sobre a reforma trabalhista

TEMA	DESCRIÇÃO	RISCOS
Acordo individual	Expande a liberdade do capital para definição de vários direitos e regras, tais como compensação de horas extras, jornada de 12x36, horários de intervalo, divisão do período de férias.	Reduz a proteção institucional, possibilitando redução salarial sobretudo em cenários de maior instabilidade econômica.
Negociação coletiva	Possibilidade de prevalência do “acordado sobre o legislado” em temas como jornada de trabalho, remuneração por produtividade, compensação individual, insalubridade, teletrabalho, sobreaviso, intervalo intrajornada.	Considerando sua relação direta com o papel das representações sindicais, a fragilização destas últimas compromete a defesa dos interesses dos trabalhadores, ampliando a margem de controle e gestão patronal.
Proteção do Estado e Justiça do Trabalho	Necessidade de garantir o amplo acesso à Justiça do trabalho e as garantias processuais	Comprometimento do princípio básico do acesso à justiça no Estado Democrático de Direito com o aumento das exigências formais para a provocação do Judiciário.
Direitos individuais	A flexibilização negocial de direitos fragiliza os princípios que estão na base da proteção social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.	Excetuando os trabalhadores com escolaridade e renda superiores, que são a minoria, promove riscos à estabilidade do vínculo de trabalho, comprometimento da estabilidade salarial e de sua função social.
Ação Sindical	O fim do imposto sindical, a revogação da homologação sindical ou do MT de rescisões com mais de 1 ano e a proposição do “sindicato na empresa”.	Criação de dificuldades para pleitear ações judiciais, especialmente as de revisão das verbas trabalhistas, tradicionalmente mediadas pelos sindicatos. Fragilização das formas de correção dos desequilíbrios negociais entre as partes.
Modalidades de contrato	Contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho autônomo e contrato de trabalho temporário.	Embora apenas o primeiro seja uma inovação, são criadas possibilidades legais de ampliação de todos eles, aumentando os riscos da pejetização, precarização dos vínculos, formas de dissimulação da relação de emprego, menores rendimentos e insegurança salarial. Impactos negativos para a Previdência Social.

Fonte: Elaborado pelo autor com dados de diversas Notas Técnicas do DIEESE.

Esse quadro produz o que o DIEESE considera um “desmonte da CLT” (DIEESE, 2017, p.16), pois ainda que algumas alterações atendam demandas dos trabalhadores em segmentos específicos, no seu conjunto, amplia a fragilização dos vínculos de trabalho e seus corolários, como a renda, a continuidade do contrato de trabalho e a segurança relativa conferida pelo trabalho assalariado, significando menos direitos e menos garantias, ao passo que os empregadores elevam sua margem de manejo da força de trabalho.

No quadro mais amplo, as notas técnicas do DIEESE destacam ainda que a Reforma Trabalhista está articulada a outras reformas que visam reduzir o papel do Estado nas relações econômicas e na sua atuação social, especialmente a Previdência Social. “As formas precárias de ocupação terão como consequência aumento da rotatividade, instabilidade e baixas remunerações no mercado de trabalho, além de menor grau de filiação previdenciária. Portanto, a combinação da precarização do trabalho com regras mais rígidas para acesso ao benefício excluirá mais trabalhadores e trabalhadoras do direito de contar com a previdência no fim da vida laboral (DIEESE-NT 179, 2017, p.19).

Outro ponto atacado frontalmente pelo DIEESE é o argumento de que a Reforma Trabalhista é benéfica ao desenvolvimento econômico nacional ao permitir maior facilidade de adaptação da força de trabalho nos casos de oscilações econômicas. Esse postulado só faz sentido se for observado sob o ponto de vista de uma empresa em particular, mas é falho quando se leva em consideração a lógica estrutural.

Nesta dimensão, a possível ampliação da informalidade e dos contratos de trabalho atípicos, precários e pejotizados pode representar a perda do poder de compra da classe trabalhadora, fundamental para o mercado consumidor interno e, como consequência, comprometer a geração de emprego quando observada em panorama.

O efeito backlash da reforma trabalhista será o acirramento da exclusão social. Com a diminuição do poder aquisitivo dos trabalhadores, gerando a piora das condições do capitalismo produtivo, haverá redução de padrões de demanda e, por consequência, de produção/oferta. O enfraquecimento dos movimentos de resistência e de luta, até pelo desalento [...] se traduzem em uma maior dificuldade de reverter efeitos negativos no futuro. A classe trabalhadora encontra-se fragmentada e precarizada (COUTINHO, 2021, p.40).

3.3 Contratos individuais de trabalho na Lei 13.467/2017

Um dos desafios acadêmicos no estudo dogmático de mudanças legislativas é a localização e classificação dos seus núcleos. André Campos (2018) sustenta que as mudanças propostas pela Lei 13.467/2017 se concentram substancialmente nas seguintes dimensões: regulação das relações individuais de trabalho, regulação das relações coletivas de trabalho, políticas de trabalho stricto sensu e instituições responsáveis por essa regulação do trabalho. O presente trabalho considera que os pontos destacados acima representam importantes balizas para compreender a estrutura da reforma trabalhista.

Diante das limitações objetivas do escopo e natureza desta monografia, esta seção se concentrará na análise do primeiro item destacado por Campos (2018), enfatizando os contratos individuais de trabalho para identificar, a partir do seu estudo, mudanças que impactam na proteção social do trabalho fundada na hipossuficiência do trabalhador, o que pode comprometer sua vida laboral e seus direitos sociais em sentido amplo quando contratos que eram atípicos encontram as condições legais para sua ampliação.

A seguir, serão considerados aspectos dos contratos de trabalho autônomo, intermitente e temporário.

O trabalhador autônomo é o profissional que presta serviços de natureza diversa e assume os riscos do seu próprio trabalho, diferindo da condição de um funcionário cuja presença de subordinação e dos demais requisitos caracterizam a relação de emprego convencional. Sua particularidade é a independência formal em relação às condições de negociação dos valores e condições de prestação do serviço ao contratante.

Essa descrição, entretanto, deve ser problematizada e ponderada a partir do princípio da primazia da realidade, que recomenda a observância dos aspectos concretos da relação de trabalho entre contratantes e contratados. O trabalho autônomo se funda na atipicidade, ou seja, no fato de ser uma modalidade que se define como umas das exceções ao vínculo de emprego, com todas as suas formalidades, regulações e disciplinamento (art. 3º CLT). Dessa forma, mudanças que ampliem sua definição de modo a se aproximar demais ou até mesmo se confundir com o disciplinado no art. 3º da CLT indicam distorções que podem significar retrocessos comprometedores.

Há muito já conhecida e praticada, mas especialmente prenunciada como uma forma de prestação de serviços que permite a liberdade e flexibilidade do trabalhador em relação ao contratante, o contrato de trabalho autônomo recebeu importante alteração na Lei 13.467/2017 e, em sua redação, estabelece que:

A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (art. 442-B).

Essa redação deve ser observada sob o pano de fundo da precarização das relações de trabalho e das suas consequências sociais. A possibilidade de prestação de serviços de forma exclusiva e contínua sem que isso caracterize relação de emprego parece produzir as condições legais ideais para ampliar as formas fraudulentas de contrato que desoneram os contratantes e os isentam de responsabilidades trabalhistas, como se a relação fosse de natureza estritamente civil.

Além disso, ainda que se leve em consideração a situação hipotética geral na qual os contratantes usam a boa-fé e se afastam de qualquer dissimulação da relação de emprego, o raciocínio dedutivo mais basilar deixa claro quem ganha com esse tipo de prestação de serviços de forma exclusiva e contínua, pois os encargos e responsabilidades laborais não incidem sobre o contratante, que terá à sua disposição um trabalhador com menor custo em condições muito semelhantes aos que possuem vínculo de emprego (ALMEIDA, 2018), no caso dos autônomos cujos contratos definam a exclusividade e continuidade.

O contrato de trabalho intermitente é uma inovação da Lei 13.467/2017 e amplia o rol de modalidades de contratos individuais que formalizam a precariedade. Definido e caracterizado no art. 443 como

Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica.

Nesta modalidade, o que se destaca é o regramento mais detalhado quanto às condições de prestação do serviço, tais como o salário-mínimo como parâmetro para definição do valor da hora de trabalho, o prazo para convocação e manifestação do interesse do trabalhador, o recolhimento de FGTS e o pagamento proporcional de férias e 13º salário. Desse modo, a subordinação fica claramente estabelecida (ALVES, 2019), bem como as obrigações trabalhistas, mas outras dimensões dessa modalidade produzem maiores preocupações quando analisadas de forma mais ampla.

Amauri Alves (2019) sustenta que, por sua natureza esporádica, descontínua e incerta quanto à demanda, os problemas decorrentes da hipossuficiência do trabalhador em relação ao

contratante ficam mais evidenciadas, sobretudo porque o último fica à mercê de dinâmicas que podem ser imprevisíveis, gerando períodos que não são contabilizados como à disposição do empregador. Essa condição evidencia que a modalidade atende a uma demanda do empregador por flexibilização e menores custos fixos, resolvendo necessidade de manejo da força de trabalho, mas deixa o prestador de serviços em situação precária e incerta, razão pela qual aparenta ser uma maneira de “legitimar o bico” (DIEESE, 2018, NT 178, p.3).

O trabalho temporário é um conjunto de atividades profissionais que são realizadas por meio por uma pessoa física a uma empresa contratante mediante prazo estabelecido por lei (CARVALHO, 2017). A modalidade de contrato que surge dessa configuração tem como base a necessidade de atendimento a uma demanda transitória, seja como substituição provisória de funcionário permanente, seja como acréscimo extraordinário de serviços.

A Lei 6019/1974 disciplinou essa forma de contratação, estabelecendo suas características, requisitos e definições dos seus núcleos. Uma das suas definições mais importantes é a de empresa de trabalho temporário, aquela empresa física ou jurídica urbana que coloca trabalhadores à disposição de outras empresas demandantes (CASSAR, 2019). Essas empresas também são conhecidas como agências de mão de obra temporária, e são elas que possuem a responsabilidade de realizar os registros na CTPS e assegurar os direitos dos trabalhadores temporários.

Trata-se, portanto, de um tipo de mediação entre os prestadores de serviços e as empresas que se enquadram nos requisitos legais para estabelecimento dessa modalidade contratual. O prazo para duração desse tipo de contrato de trabalho nos termos da Lei acima citada era de 90 dias, prorrogáveis por igual período mediante autorização do Ministério do Trabalho.

Com o advento da reforma trabalhista e, mais especialmente o Decreto 10.060/2019, pontos importantes referentes ao trabalho temporário foram alterados. Alguns de forma mais discreta, como a retirada do termo “urbana” na qualificativa do conceito de empresa de trabalho temporário, o que permite sua aplicação também aos setores rurais, e mudança mais expressiva quanto ao seu prazo, que é a possibilidade de duração de 180 dias, ininterruptos ou não com o mesmo empregador, com prorrogação de até 90 dias, embora ainda dependa de autorização do Ministério do Trabalho.

Ao ampliar tão expressivamente o tempo legal de contratos nesta modalidade, o trabalhador poderá prestar serviços por até 270 dias contínuos e, depois desse período, desde

que passe por uma quarentena de 3 meses, poderá ser readmitido nas mesmas condições para prestar serviços na mesma empresa (COLOMBI, 2019). Essa alteração pode contribuir negativamente para a formalização da precariedade e dificultar a caracterização do vínculo de emprego, sobretudo diante das variadas formas de dissimulação e possíveis fraudes trabalhistas.

Diante da apreciação das modalidades de contrato individual de trabalho realizadas aqui, é possível identificar contradições importantes entre as causas discursivas para sua propositura e as condições concretas e historicamente conhecidas. Em outras palavras, a reforma é marcada por contradições internas que, quando observadas sob o ponto de vista da assimetria nas relações de poder entre empregador e empregado, evidenciam os riscos para este último segmento.

A ampliação das possibilidades de uso dos contratos atípicos (FELIZOLLA, 2019), tais como o trabalho autônomo, o trabalho intermitente e o trabalho temporário produzem maior rotatividade, o que impacta na produtividade do trabalho, sobretudo quando se considera que trabalhadores com contratos por tempo indeterminado costumam passar por treinamentos, formações continuadas e qualificações, além do contínuo acréscimo de experiência regular no exercício de suas funções.

Quando observadas as especificidades dos contratos de trabalho autônomo, intermitente, temporário, é possível localizar três núcleos estruturantes que estão em diversos outros pontos da Reforma Trabalhista: o menor custo para o empregador, a diminuição qualitativa dos direitos dos empregados e a ampliação da formalização da precariedade através dos contratos individuais de trabalho. Isso ocorre não apenas por meio da propositura do contrato de trabalho intermitente, expressamente incerto e imprevisível, mas também pela possibilidade do recrudescimento das fraudes ou dissimulação de relações de emprego sob o manto do trabalho autônomo, o que contraria importantes mecanismos constitucionais e infraconstitucionais de proteção social.

4. PANORAMA ECONÔMICO E JUDICIALIZAÇÃO DA REFORMA

4.1 Dados econômicos da reforma trabalhista

José Krein (2021) destaca que o conjunto de reformas legislativas que dialogam com a implementação da agenda neoliberal, expressa pelo ataque às políticas públicas destinadas às classes populares e pelo comprometimento de direitos sociais, se assenta em argumentos de fácil aderência e simplismo e, ainda assim, gozam de amplo respaldo na corrente dominante do pensamento econômico.

O pressuposto desses argumentos é o de que:

Os sistemas nacionais de regulação do trabalho, supostamente obsoletos, burocratizados e inadequados, estariam provocando rigidez desnecessária e elevação dos custos trabalhistas em prejuízo da produtividade das empresas, da competitividade nacional e, em última instância, do próprio nível de emprego e renda (KREIN, 2021, p.58).

Diversos estudos (KREIN, 2021; ANTUNES, 2021; LAVAL, 2017) tem apontado a ineficiência das reformas laborais quando se considera os objetivos e perspectivas a partir das quais elas foram propostas, especialmente em sua promessa de geração de mais empregos. Ao mesmo tempo, crescem os riscos de comprometimento dos patamares regulatórios básicos.

É preciso ponderar que o intervalo temporal entre a entrada em vigor da reforma trabalhista no ano de 2017 e o ano de 2023 foi marcado por aspectos que não podem ser desprezados na análise dos seus possíveis desdobramentos econômicos. Além do cenário desfavorável à recuperação das atividades econômicas, marcado pela inflação, ociosidade no setor industrial e desaceleração entre os anos de 2015 e 2018, os efeitos da pandemia sobre a produção nacional também foram severamente significativos.

Apesar disso, é possível localizar, nos limites do recorte construído, dados parciais que indicam os efeitos da Lei 13.467/2017, principalmente em relação ao desemprego, ocupação, contratações, renda do trabalho e judicialização de demandas trabalhistas. Para tanto, nesta seção serão considerados os dados oficiais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) desenvolvida pelo IBGE revelou um aumento contínuo de trabalhadores autônomos no país entre os anos de 2018 e 2020. Em 2019, o aumento de trabalhadores autônomos foi de 4,7% em relação ao ano anterior. No ano seguinte, esse percentual sofreu aumento, tendo sido agravado pelo recrudescimento do

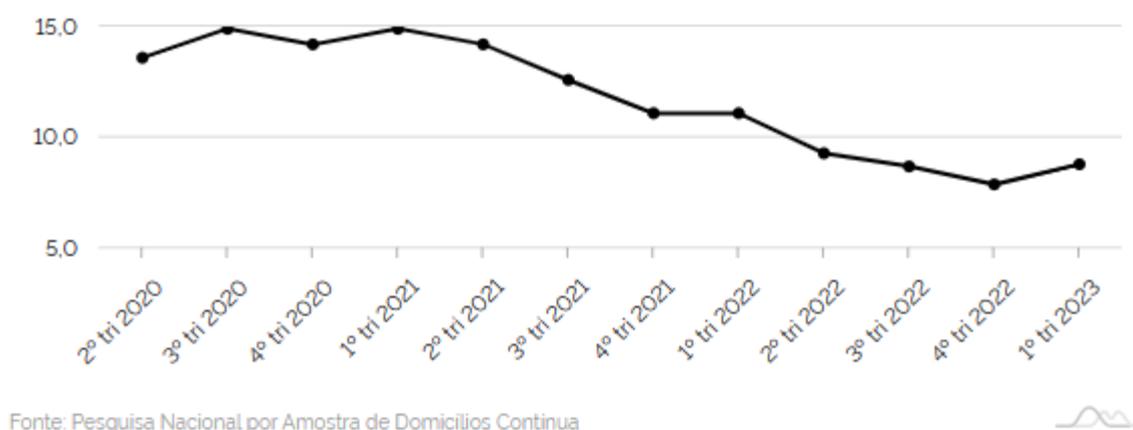
desemprego no primeiro ano da pandemia. Embora tenha aumentado o número de trabalhadores autônomos, destaca-se a queda de cerca de 24% da renda desses profissionais. (IBGE, 2020).

O ano de 2020 foi marcado pela desaceleração econômica decorrente da pandemia, o que afetou diretamente todos os setores produtivos da economia nacional. No ano de 2021, o mercado informal registrou considerável crescimento que se manteve expressivo em 2022, ao mesmo tempo em que a recuperação dos empregos formais foi registrada, mas de forma lenta e diante do crescimento expressivo dos empregos informais.

Ainda com base nos dados disponibilizados na PNAD Contínua, entre os anos de 2017 e 2022 houve redução de 12,6 milhões de desempregados para 9,4 milhões de desempregados. A diminuição de desemprego significa aumento na taxa de ocupação, entretanto, no Brasil, essa retomada da taxa de ocupação é causada pelo emprego informal. No ano de 2020, cerca de 40,6% dos ocupados no Brasil correspondiam a trabalhadores sem carteira assinada e autônomos sem registro de pessoa jurídica (Trindade, 2019).

No mesmo relatório foi verificado que a taxa média anual da informalidade aumentou e atingiu 38 milhões de brasileiros no ano de 2022, especialmente no setor de serviços.

Gráfico 1. Variação trimestral – desemprego no Brasil (2020-2023).



O gráfico acima indica a redução do desemprego no Brasil entre 2021 e o primeiro trimestre de 2023, entretanto, há um aspecto qualitativo relevante a ser considerado na categorização do desemprego realizado pela metodologia do IBGE na PNAD Contínua. O desemprego se refere às pessoas com idade para trabalhar que não estão trabalhando, mas estão

disponíveis e tentam encontrar trabalho. Dessa maneira, o desemprego não contabiliza os trabalhadores informais, ou seja, todos aqueles que não possuem carteira assinada.

No Brasil, a taxa de informalidade atingiu o patamar de 39,7% em 2022. Com base nos dados coletados pelos IBGE na PNAD Contínua, o país tinha 39,3 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período.

Os trabalhadores que atuavam sem carteira assinada alcançaram um recorde de 13,1 milhões no último trimestre de 2022, 355 mil a mais que no trimestre anterior do mesmo ano. Comparado ao mesmo período de 2021, foram criadas 1,8 milhão de vagas sem carteira no setor privado.

Com relação aos empregados gerados com carteira assinada, segundo o IBGE, o trimestre encerrado em agosto de 2022 mostrou uma abertura de 398 mil vagas no setor privado, mas no cômputo geral, representa uma fatia pouco expressiva quando comparado às ocupações informais que já registravam crescimento contínuo desde 2019. “Não necessariamente a gente está tendo uma substituição, trabalhadores informais passando a ser formais. O que a gente percebe é que embora tenha crescimento da ocupação com carteira, a alta da informalidade permanece em curso” (ESTADÃO, 2022), o que indica que o contingente recorde de informais tem contribuição importante para a manutenção do total de ocupados no mercado de trabalho.

Krein (2020) chama atenção para a ampliação do discurso ideológico que romantiza o aumento do trabalho autônomo no Brasil. Sob o argumento da praticidade em trabalhar em casa e poder desenvolver outras atividades do lar, da possibilidade de ter seu próprio negócio e de não precisar se deslocar para o ambiente de trabalho, se camuflam um conjunto de riscos e fragilidades as quais esses trabalhadores estão submetidos. Além disso, não se problematiza um elemento que é de ordem estrutural: os trabalhadores autônomos, por exemplo, muitas vezes não encontram outras opções formais de trabalho, por isso não se pode falar em escolha, já que muitas vezes é uma questão de sobrevivência.

Machado e Neto (2021) destacam que a reforma trabalhista se insere no quadro de mundialização econômica do mercado decorrente da aceleração da globalização nas últimas décadas. Uma das implicações desse processo multicausal é o abalo da rede de proteção social do trabalho em diversos países. A consequência disso é a amplificação do esvaziamento do papel estatal na esfera trabalhista e a redução do trabalho a uma mercadoria genérica, indicando uma racionalidade utilitarista, individualista e economicista.

Nesse sentido, a própria economia de mercado conspurca o compromisso estatal de proteção social e tenta instrumentalizar o direito sobrevalorizando os aspectos econômicos. Essa lógica é perceptível quando se observa o amplo movimento de formalização dos contrários precários, como é o caso do intermitente. Nele, como se viu, o trabalho como substância criadora de valor amparado na sua função social se reduz ao serviços prestado de maneira fragmentada, descontinuada e incerta. Desse modo, “a principal motivação da Lei 13.467/2017 não foi jurídica, uma vez que o viés econômico se sobrepôs ao direito” (LENZA, 2011, p.4).

4.2 Acesso à justiça e aspectos processuais da reforma trabalhista

O acesso à justiça é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito e, muito mais que um pressuposto com diretrizes deontológicas, ou, quando devidamente positivado, meramente formal, essa garantia fundamental precisa existir substancialmente e se expressar através da produção de justiça social. No direito do trabalho, esse postulado assume papel central porque constitui um dos mecanismos que indicam a necessidade de ponderação diante de relações assimétricas entre as partes do contrato, razão pela qual possui especificidades como ritos e meios de prova mais simplificados.

Norberto Bobbio (2015) destaca que, apesar das diversas reflexões sobre as origens do postulado do acesso à justiça em diferentes sociedades e períodos históricos, é na modernidade, mais precisamente com a emergência do Estado moderno, que essa garantia fundamental recebe maior atenção formal e substancial. Na mesma direção, o sociólogo alemão Max Weber (2004) indica que ela expressa um crescente processo de despersonalização e arbitrariedade dos fundamentos do poder político e sua formalização nos ordenamentos jurídicos mais pautados na racionalização, burocratização e profissionalização das carreiras, órgãos e instituições do Estado moderno, fundamentais para o tratamento dos novos tensionamentos decorrentes do mundo do trabalho na economia capitalista.

Ao considerar os estudos sobre as origens do acesso à justiça, Jasiel Ivo (2022) destaca que uma das sistematizações mais importantes sobre o conceito foi realizada no Projeto Florença, uma extensa pesquisa multidisciplinar coordenada pelo jurista italiano Mauro Cappelletti, para quem é necessário levar em consideração a influência dos obstáculos culturais, sociais e econômicos para compreender a efetividade do acesso à justiça. Ainda que esse projeto não tenha situado com precisão o surgimento do conceito, também reforça a influência dos preceitos iluministas e do liberalismo do século XVIII como balizas importantes.

Essas reflexões indicam a importância desse fundamento que, ao mesmo tempo em que constitui um importante pressuposto formal de validade e legitimidade do próprio ordenamento jurídico, também diz respeito à realidade material dos litígios e direitos fundamentais que levam à provocação do poder judiciário para fazer o Direito.

O acesso à justiça é visto como a implementação de direitos fundamentais, enxergado não apenas no plano formal do poder de ajuizar ou contestar uma ação em juízo. É mais amplo, pois tem o potencial de tornar efetivos os direitos conquistados no plano material, que de nada valem se não houver meios de garanti-los [...]. Por isso, o acesso à justiça é inclusivo e realiza o princípio da igualdade de todos perante a lei, quando garante os meios para que todos, e não apenas uma camada da população, tenham direito de acesso a uma ordem jurídica justa (IVO, 2022, p.81).

Ao considerar os diversos obstáculos que ainda existem para a ampliação da eficácia social do acesso à justiça, percebe-se que a proposição de modificações na legislação trabalhista brasileira que não tem como objetivo a promoção das garantias fundamentais que decorrem de um longo percurso sócio-histórico de reflexões, lutas e conquistas, decisivas, inclusive, para o processo de autonomização relativa da Justiça do Trabalho, produzem riscos àqueles que estão em condição vulnerável nas relações de trabalho.

A criação direta ou indireta de dificuldades formais e utilização de punições pecuniárias mais severas, como é o caso das alterações realizadas na CLT pela Lei 13.467/2017, reforçam uma percepção nefasta nas classes populares de que a Justiça brasileira não é para os pobres, deteriorando também o conceito básico de cidadania nos termos do sociólogo brasileiro José Murilo de Carvalho (2021).

A diminuição significativa do ajuizamento de processos no judiciário trabalhista desde 2018 é um ponto importante a se observar. Ao considerar mudanças anteriores à reforma de 2017 na legislação trabalhista, o professor dr. Jasiel Ivo (2022) destaca que a lei que disciplinou o procedimento sumaríssimo (9957/200), cujo pressuposto foi o de dinamizar o processo do trabalho e torná-lo mais célere na solução dos conflitos trabalhistas, portanto, com semelhantes modificações legais de exigências postulatórias, não produziu o mesmo efeito registrado após a vigência da Lei 13.467/2017.

Dados disponibilizados pelo TST³ (2023) indicam que o volume de reclamações trabalhistas diminuiu 42% nos últimos cinco anos, entretanto, no mesmo período, o percentual de procedência dos processos não sofreu alterações consideráveis, permanecendo entre 27% e

³ Dados disponíveis no Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em [CAPA FINAL \(tst.jus.br\)](https://www.tst.jus.br/capa-final). Acesso em 11 de agosto de 2023.

31%. Para o professor e juiz do trabalho Luiz Colussi, presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, esse percentual indica que muitos empregadores não respeitam os direitos trabalhistas e indica que o argumento de senso comum de que as demandas costumam carecer de embasamento é falso. Além das alterações legais aumentarem as dificuldades de acesso à justiça do trabalho, elas não diminuiram a litigiosidade real, apenas impediram que parte significativa delas chegasse ao judiciário.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, 2022.

A série história acima evidencia o considerável declínio no saldo de ajuizamento de processos na Justiça do Trabalho a partir do ano de 2017, período marcado por diversas judicializações de pontos da Reforma Trabalhista por entidades diversas, resultado em apreciações sobre a constitucionalidade por parte do STF, entretanto, isso não significa diminuição dos conflitos trabalhistas e da litigiosidade. Um dos argumentos dos defensores da necessidade de mudanças processuais na legislação trabalhista era o de que a litigância de má-fé era recorrente, o que sobrecarregava o Judiciário trabalhista.

Não há dúvida de que existem casos de litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, mas a legislação anterior já previa mecanismos para coibir ações infundadas. Portanto, as mudanças não foram feitas nesse sentido, é puro desestímulo na propositura de ações, já que mesmo quando alguém possui argumentos e provas que amparam essa pretensão pode perder uma ação, e obviamente muitos trabalhadores se sentiram inibidos na propositura de reclamações trabalhistas após a mudança de 2017 (CALDAS *apud* COUTO, 2022).

Nessa direção, é importante considerar as possíveis implicações da nova redação do art. 844 da CLT que indica as implicações processuais para o não comparecimento do reclamante à audiência, como a necessidade de pagamento de custas mesmo no caso de benefício da justiça gratuita, condição necessária para a propositura de nova demanda. Essa mudança é apontada por Ivo (2022) como uma das causas que explicam a redução das reclamações trabalhistas.

Ademais, registra-se a modificação no art. 840 da CLT, estabelecendo que a petição inicial encaminhada ao judiciário trabalhista deve conter pedido certo, determinado e com indicação do seu valor, sob pena de extinção sem resolução do mérito.

Essas reflexões que ultrapassam os aspectos meramente estatísticos indicam que a conflituosidade entre capital e trabalho não foram reduzidas, mas escamoteadas com base no aumento das barreiras formais de acesso à justiça, tornando-o intimidativo (IVO, 2022), além do agravamento das implicações econômicas do processo para os trabalhadores que, de outro modo, não poderia ter os seus pleitos apreciados pelo Poder Judiciário.

Tais mudanças parecem violar a garantia do devido processo legal, tanto no sentido material (*substantive due process*) quanto no processual (*procedural due process*), porquanto restringem o acesso ao Judiciário pela via da legislação infraconstitucional, com o claro objetivo de impor óbices, obstáculos que dificultam a garantia de universalidade de acesso à Justiça, intimidando o cidadão quanto ao exercício desse direito por meio do encarecimento do processo, bem como desfigurando o processo do trabalho, que é fortemente influenciado pelo princípio da simplificação procedimental (IVO, 2022, p.25)

O professor destaca em sua tese a necessidade de analisar os desdobramentos da alteração realizada na redação do §1 do art. 840 da CLT, que aumenta o rigor formal na postulação face a Justiça do Trabalho, determinando que a petição inicial formule pedido certo, determinado e com indicação do seu valor.

Os pontos aqui considerados indicam que a reforma trabalhista ampliou as barreiras de acesso ao Judiciário trabalhista, comprometendo a apreciação das demandas dos trabalhadores que continuam tendo os seus direitos básicos desrespeitados pelos contratantes, tais como a multa de 40% do FGTS, pagamento de horas extras, multa do artigo 477 da CLT, aviso prévio e adicional de insalubridade, que são os temas mais recorrentes na Justiça do Trabalho de acordo com os dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho.

4.3 Judicialização e apreciação dos tribunais superiores (STF e TST)

O Poder Judiciário é um dos pilares fundamentais de salvaguarda da ordem jurídica constitucional, caracterizando por diversas funções que se fundamentam na existência do Estado Democrático de Direito. Existem diversos instrumentos e mecanismos legais para

proteger a Constituição e balizar a produção legislativa infraconstitucional, sem adentrar indevidamente nas competências do Poder Executivo ou Legislativo, incluídos, por exemplo, no controle de constitucionalidade.

É nessa estrutura que são organizados, a partir das especificidades relacionadas aos temas e especialidades, os tribunais superiores. Eles exercem o papel de intérpretes de matéria de direito de processos em relação aos quais não cabe mais recursos nas instâncias inferiores. O Supremo Tribunal Federal (STF), instância judiciária máxima do ordenamento brasileiro cuja função nevrálgica é a de guardião da Constituição, tal como preceituado no art. 102 da CF/88, é constantemente provocado a apreciar e proferir decisões sobre diversas controvérsias e omissões legislativas, razão pela qual ocupa o centro do debate em momentos nos quais reformas políticas com alto impacto social são propostas.

Durante a tramitação do projeto de lei e, sobretudo, depois da sua entrada em vigor, a Lei 13.467/2017, diversas entidades de representação dos trabalhadores brasileiros acionaram a Suprema Corte para se manifestar sobre diversos pontos apontados por elas como inconstitucionais, o que produziu um elevado volume de ações judiciais sobre o tema.

Diversos dispositivos da CLT, sob a nova redação produzida pela Reforma Trabalhista, já foram apreciados e tiveram sua inconstitucionalidade declarada; outros foram referendados como constitucionais e alguns continuam em análise por meio dos pedidos de vista dos ministros. Entram nessa lista pleitos como o fim do imposto sindical obrigatório, o uso da Taxa Referencial para correção das dívidas trabalhistas e a incidência de honorários advocatícios mesmo mediante concessão de justiça gratuita, o tabelamento das indenizações, o trabalho intermitente, a jornada de 12x36, entre outros.

A discussão no STF ensejada pela Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR) a respeito do pagamento de honorários advocatícios e periciais por beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B e 791-A da CLT sob nova redação) é um dos importantes indicadores da atuação da Corte frente às diversas controvérsias da reforma trabalhista. Para a PGR⁴, ficava configurada a violação de importantes garantias processuais, além do direito fundamental dos trabalhadores das camadas desprivilegiadas economicamente à gratuidade no ajuizamento de questões trabalhistas.

⁴ Disponível em [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](http://stf.jus.br). Acesso em 14 de agosto de 2023.

Por maioria de votos, o colegiado declarou a inconstitucionalidade do pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte perdedora (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º).

Esse entendimento majoritário foi endossado pelos ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Dias Toffoli, Ricardo Lewandowski e as ministras Carmen Lúcia e Rosa Weber. Quando a análise da possibilidade de imposição do pagamento de custas (art. 844 §2 CLT) ao beneficiário da justiça gratuita que, sem a devida justificativa legal e tempestiva, faltar à audiência inicial de julgamento, somam-se aos ministros supracitados o ministro Gilmar Mendes, Roberto Barroso e Nunes Marques no entendimento de sua constitucionalidade.

Na mesma esteira de aumento das demandas por apreciação das consequências da vigência da Lei 13.467/2017, em maio de 2022 o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a nova redação do art. 702 da CLT, produzida pela Reforma Trabalhista, que dispõe sobre criação e alteração de súmulas e outros enunciados da jurisprudência, é atentatória à autonomia administrativa dos Tribunais, declarando sua inconstitucionalidade.

Em análise crítica do papel que as cortes superiores exercem na apreciação de matérias de direito de grande impacto social, como é o caso das que afetam os direitos trabalhistas, Coutinho (2021) sustenta que, mesmo diante das balizas técnicas da interpretação jurídica, a construção do entendimento e da fundamentação da decisão não está completamente apartada de nuances políticas e econômicas. O produto das decisões do STF em matéria trabalhista, por exemplo, em um contexto marcado pela expansão das diretrizes neoliberais das diversas reformas empreendidas nos últimos anos, pode ser tomado como indicativo de reforço ou contenção das controvérsias em torno das alterações no marco regulatório laboral.

Nessa perspectiva, o autor sustenta que as decisões do STF tem sido cada vez mais marcadas pela utilização do argumento da eficiência como razão de decidir, sopesando o alcance do Estado como promotor da modernização na prestação dos serviços, o que sugere uma concepção de Estado mais próxima de uma racionalidade econômica. Ocorre, no entanto, que nos tensionamentos característicos do campo econômico, os desequilíbrios de poder político e jurídicos reforçam as posições dos dominantes face aos subordinados, produzindo riscos e vulnerabilidades aos últimos, especialmente no mundo do trabalho.

A lógica que gravita em torno do Estado e sua função, bem como da Administração Pública e sua gestão, é exatamente a determinada pela atuação no mercado. Não somente as razões de decidir são pautadas pela racionalidade econômica da eficiência, senão que o próprio Estado é identificado como uma firma. [...] O texto constitucional vem sendo, por sucessivos processos hermenêuticos destruidores perpetrados inclusive e sobretudo pelo Supremo Tribunal Federal, sendo reescrita com a tinta da racionalidade econômica da eficiência” [nos termos das instituições de mercado] (2021, p.50)

Em recente julgamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5994) ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) sobre o regime 12 horas de trabalho com 36 horas ininterruptas de descanso, consagrado através de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, o STF formou maioria para manter o dispositivo da Lei 13.467/2017 que permite essa jornada de trabalho e sua validade através de acordo individual.

Apesar do entendimento dos ministros Marco Aurélio (relator), da ministra Rosa Weber e do ministro Edson Fachin que se amparavam no art. 7º, inciso XIII da CF/88 que não contempla o acordo individual para a jornada 12 x 36, implicando no acolhimento do pedido, a maioria da Corte formou posição contrária. Destaca-se a argumentação do ministro Gilmar Mendes, destacando que o tema já é pacífico na jurisprudência trabalhista, como na Súmula 444 do TST que atestava a validade da jornada, desde que em caráter excepcional, e a relativização do dispositivo no caso do trabalho dos bombeiros civis quando a mesma Corte apreciou a ADI 4842 acerca do tema.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso tomou o conjunto de modificações na legislação do trabalho que culminaram na Lei 13.467/2017 como objeto de investigação. Ao empreender um estudo de natureza exploratória e bibliográfica, servindo-se de diversos aportes teóricos, conceituais e doutrinários acerca do tema, analisou os princípios basilares que orbitam em torno do preceito da proteção social do trabalhador assegurado pela Constituição Federal de 1988.

Com base nos aportes utilizados, foi possível concluir que a Lei 13.467/2017 se situa em um quadro mais amplo de reformas que comprometem os direitos sociais protegidos pela Constituição, levando adiante uma agenda de natureza neoliberal que individualiza os riscos, amplia o poder dos detentores do capital no gerenciamento e controle do trabalho e compromete os mecanismos que asseguram os direitos trabalhistas através do aumento da flexibilização e formalização da precarização do trabalho.

Diferentemente do que se localizou nos argumentos defensores da reforma trabalhista, cujos pontos centrais sustentavam a necessidade de modernização das relações de trabalho, combate ao desemprego, redução da litigância trabalhista e diminuição do custo do trabalho no Brasil, o contexto de vigência da reforma registrou aumento severo da informalidade, fragilização dos princípios e direitos dos trabalhadores e criação de mais barreiras ao acesso à justiça. Essas mudanças produzidas de forma acelerada não levaram em consideração o devido debate na esfera pública, o que seria fundamental diante de modificações com tamanho impacto social.

Sob o mantra de que o emprego formal gera muitos custos ao empregador e que a reforma simplificaria as contratações, a análise dos principais argumentos e estratégias discursivas da reforma permitiu a localização de um conjunto de falácias argumentativas, induzindo a sociedade a acreditar que a recuperação econômica dependeria da concessão de menos direitos. Em cenários de crise econômica conjuntural, ou, como no quadro de transformação produtiva estrutural contemporâneo em decorrência dos efeitos da digitalização no mundo do trabalho, os direitos e garantias são cada vez mais necessários, sobretudo porque os trabalhadores ficam sujeitos às condições mais arriscadas e incertas. A racionalidade estritamente econômica não pode se sobrepor ao rol de direitos sociais no âmbito do espírito de Estado de Bem-Estar Social que modela a Constituição Federal de 1988.

Cumprir destacar a percepção crítica de José Dari Krein, quando assevera que “a reforma trabalhista não é uma lei de empreendedorismo, capacitação ou estímulo para formação; é uma lei de contratação e gestão de trabalhadores” (KREIN, 2019, p.20). Isso indica, como foi possível corroborar a partir dos estudos de diversos autores ao longo do texto, que os interesses patronais prevaleceram nas modificações legislativas no Brasil. A análise, ainda que modesta, dos documentos, diagnósticos e recomendações da CNI, uma das maiores entidades patronais do país, deixa claro o grau de convergência entre as suas propostas e a redação final da Lei 13.467/2017.

Ao observar alguns dos princípios sobre os quais se erige o Direito do Trabalho, tais como proteção e hipossuficiência do trabalhador, a condição mais benéfica para o trabalhador, a irrenunciabilidade dos direitos, a função social do salário, o acesso à justiça e a simplificação processual trabalhista, a pesquisa conclui que a Lei 13.467/2017, ao flexibilizar direitos e formalizar a precariedade, impactando na estabilidade, previsibilidade e segurança dos contratos individuais de trabalho, coloca sob risco esses pilares do Estado Social e do Judiciário trabalhista.

Outros aspectos, como o aumento da rigor formal para o acionamento do judiciário trabalhista e o conjunto de limitações à atuação dos sindicatos, somado ao nebuloso processo de ampliação do negociado sobre o legislado, são apontados pela literatura especializada mobilizada como produtores de desmobilização e fragmentação das categorias profissionais, sobretudo diante da ampliação da terceirização irrestrita.

É preciso que os diversos atores e instituições sociais, tais como a sociedade civil, a academia e o Poder Legislativo ampliem os debates sobre os efeitos nefastos das mudanças na legislação trabalhista brasileira distanciando-se da racionalidade economicista, sobretudo diante do agravamento das condições de trabalho decorrentes da Pandemia de COVID-19, fenômeno que acentuou as desigualdades sociais e o esgarçamentos dos direitos relacionados à proteção do trabalhador. Isso indica a importância da ação estatal na preservação dos princípios que regem o direito do trabalho, reforçando o seu papel na produção e manutenção dos padrões civilizatórios expressos na dignidade da pessoa humana e nas garantias fundamentais.

O problemático texto da Lei 13.467/2017 também deve ser sistemática e rigorosamente revisto tomando como parâmetro a necessidade de revogar tudo que prejudica frontalmente os direitos mais básicos, como o acesso à justiça, a atuação das entidades de representação e defesa dos interesses dos segmentos de trabalhadores. Na mesma direção, em oposição ao cerceamento

e ataques reiterados por autoridades políticas, é necessário reforçar a autonomia do judiciário trabalhista para que seja cumprida sua função de defesa cujo pressuposto é a hipossuficiência e a atenção aos mais vulneráveis que, na sua ausência, teriam seus direitos ainda mais violados.

Longe de esgotar os debates e pontos controversos em relação ao objeto estudado, esta pesquisa de conclusão de curso teve o objetivo de contribuir com suas reflexões no campo dos estudos sociojurídicos, com ênfase no Direito do Trabalho, para a ampliação dos ângulos de compreensão das causas, características e desdobramentos da reforma trabalhista no Brasil. A abordagem crítica, com posicionamento contrário à reforma trabalhista, se amparou na defesa incondicional dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e nas garantias e direitos fundamentais que amparam o Estado Democrático de Direito e sua ordem constitucional, especialmente quando esta última assevera a necessidade de atuação estatal na redução das desigualdades sociais através da proteção daqueles que ocupam posição desprivilegiada na relação laboral.

6. REFERÊNCIAS

ABRANCHES, S. **A era da incerteza: a grande transição do século XXI**. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

ALMEIDA, A. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. São Paulo: Riddel, 2018.

ALVARENGA *et al.* Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 5, 2017, p.149-165.

ALVES, A. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v 64, n 2, 2019, p. 111-139.

AMORIM, L. A distinção entre regras e princípios segundo Robert Alexy: esboço e críticas. **Revista de Informação Legislativa**, ano 42, n. 165, p. 123-134. Brasília: Senado Federal, jan./mar. 2005.

ANJOS, M. Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. **Revista GETEC**, v 9, n 24, p.97-122, 2020.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2015.

_____. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

AZEREDO, B. **Políticas públicas de emprego no Brasil: limites e possibilidades**. Campinas: Editora da UNICAMP, 1998.

BARCELLOS, A. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2015.

BENEDETTO, R. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Revista Joaçaba**, v. 18, n. 2, p. 545-568, mai/ago 2017.

BOBBIO, N. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Editora UnB, 2008.

BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 de agosto de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [L13467 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2017/l13467.htm). Acesso em 16 de junho de 2023.

BRASIL. **Relatório geral da Justiça do Trabalho**. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília-DF, 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Entidades criticam fala de Bolsonaro sobre fim da Justiça do Trabalho. 05/02/2019. Disponível em [Entidades criticam fala de Bolsonaro sobre fim da Justiça do Trabalho - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados \(camara.leg.br\)](http://www.camara.gov.br/pt-br/imprensa/noticias/2019/05/05-entidades-criticam-fala-de-bolsonaro-sobre-fim-da-justica-do-trabalho). Acesso em 16 de julho de 2023.

CAMPOS, A. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Texto para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: Ipea, 2018.

CARDOSO, A. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV/Faperj, 2010.

CARNELUTTI, F. **Como nasce o direito**. São Paulo: Editora Pilares, 2016.

CARVALHO, J. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2021.

CARVALHO, S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Revista Mercado de trabalho**, n 63, out-2017, p. 82-94.

CASSAR, V; BORGES, L. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2º edição, 2019.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

CAVALLINI, M. Reforma trabalhista completa cinco anos reduzindo processos, mas com criação de vagas abaixo do esperado. 2022. Disponível em [Reforma trabalhista completa 5 anos reduzindo processos, mas com criação de vagas abaixo do esperado | Trabalho e Carreira | G1 \(globo.com\)](#). Acesso em 29 de junho de 2023.

COASE, R. **A firma, o mercado e o direito**. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2017.

COLOMBI, A; KREIN, J. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v.40, 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para a modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

COUTINHO, A. Reforma trabalhista brasileira e o Supremo Tribunal Federal: escolhas trágicas? **Revista da Faculdade mineira de Direito**, v 21, n 41, p.32-52.

COUTINHO, S. **Metodologia da pesquisa social e jurídica**. Maceió: EdUfal, 2018.

CUNHA, S. *et al.* Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2021, vol. 24, n 1, p. 103-117.

DAHL, R. **Poliarquia: participação e oposição**. São Paulo: Unesp, 2015.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vol 3, n 2, 2007, 29p.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2015.

DIEESE. **Estudos e pesquisas**. Nota técnica n 178, 2020.

_____. **Impactos da Lei 13.467/2017** (Nota Técnica 175). São Paulo, 2017.

_____. **Terceirização e precarização das condições de trabalho** (Nota Técnica 172). São Paulo, 2017.

DURKHEIM, E. **Da divisão social do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

ESTADÃO. Brasil tem recorde de 39,9 milhões de informais no trimestre até agosto. 2022. Disponível em [Brasil tem recorde de 39,307 milhões de informais no trimestre até agosto - 30/09/2022 - UOL Economia](#). Acesso em 11 de junho de 2023.

FARIAS, R. Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin. **Revista jurídica UNIGRAN**. Dourados, MG. V 11, n 22, jul/dez 2009.

FELIZOLA, M.; PÓVOAS, M. **A cegueira da reforma trabalhista**. Curitiba: Appris, 2019.

FERNANDES, V. Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). **Anais do 8º Encontro Internacional de Política Social e 15º Encontro Nacional de Política Social**. Vitória (ES), 2020.

FILGUEIRAS, V. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas-SP: Editora Curt Nimuendaju, 2019.

FRANCO FILHO, G. **Reforma trabalhista em pontos**. São Paulo: LTR, 2018.

GALUPPO, M. Os princípios jurídicos no Estado Democrático de Direito: ensaio sobre o modo de sua aplicação. **Revista de Informação Legislativa**. n. 143, p. 191-209. Brasília: Senado Federal, jul./set. 1999.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 2018.

GOMES, A. **O texto e o contexto da reforma trabalhista**. Entrevista concedida ao Portal Institucional do TRT-MG, Minas Gerais, 27 de março de 2018.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pnad Contínua**. Brasília-DF, 2022.

IVO, J. **Reforma trabalhista de 2017: análise quantitativa e qualitativa dos aspectos processuais e da conflituosidade em geral**. Tese de doutorado (Programa de Pós-graduação em Direito – PPGD). Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP. Recife, 2022.

KREIN, J. et al. **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.

LACERDA, L; ANJOS, M. Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. **Revista GTEC**, v. 9, n. 24, p. 97-122, 2020.

LENZA, P. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOBO, V. A Justiça do Trabalho como vetor da justiça social. **XXVII Simpósio Nacional de História**. Natal-RN, 22 a 26 jul-2013.

MACHADO, L; THOMÉ NETO, R. Globalização econômica: análise dos efeitos jurídicos e econômicos no mercado de trabalho pós reforma trabalhista. **Revista Relações internacionais do mundo atual**. V 2, n 23, 2019.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Expressão Popular, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Cadastro geral de empregados e desempregados**. Brasília-DF, 2022.

MOREL, R; PESSANHA, E. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, 19(2), p. 87-109, 2007.

NASCIMENTO, A. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

PEREIRA, J. Uma breve história do desenvolvimentismo no Brasil. **Cadernos do desenvolvimento**. Rio de Janeiro, v 6, n 9, p. 121-141, jul-dez. 2011.

PINHO, R. **Da organização do estado, dos poderes e histórico das constituições**. São Paulo: Saraiva, 2016.

POCHMANN, M. **O mito da nova classe média**. São Paulo: Boitempo, 2015.

SILVEIRA, H. **O mito da autonomia irrestrita da vontade**: a falácia da liberdade contratual a amparar a hipossuficiência do trabalhador na sociedade pós-moderna. Dissertação de mestrado (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-graduação. Natal-RN, 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST declara inconstitucionais normas da CLT que dispõem sobre alteração de jurisprudência. Disponível em [TST declara inconstitucionais normas da CLT que dispõem sobre alteração de jurisprudência - TST](#). Acesso em 17 de julho de 2023.

TUMOLO, P. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Revista Educação e Sociedade**, ano XXII, n 77, p. 71-99, dez/2001.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão popular, 2005.

VIRGÍLIO SILVA, A. Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. **Revista Latino-americana de estudos constitucionais** 1, p.607-630, 2003.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Editora UnB, 2004.

WEFFORT, F. **Formação do pensamento político brasileiro**. São Paulo: Ática, 2011.

ZAINAGHI, D. Gênese de uma justiça social: a justiça do trabalho brasileira. **Rev. Do Trib. Reg. Tra. 10º Região**. Brasília, v. 25, n. 1, 2021.