
LEI 13.467/2017, REFORMA TRABALHISTA: REDUÇÃO DA PROTEÇÃO E DO PODER DE NEGOCIAÇÃO DO EMPREGADO

LAW 13,467/2017, LABOR REFORM: REDUCTION OF EMPLOYEE PROTECTION AND BARGAINING POWER

Geonara Marques de Sá Nonato¹

RESUMO: O presente estudo objetiva analisar as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017- popularmente conhecida como Reforma Trabalhista - e os impactos diante do atual cenário socioeconômico. Cumpre destacar que desde a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, esta é a primeira vez em que o ordenamento jurídico atinente às relações laborais sofreu maiores transformações, sendo mais de cem artigos e parágrafos, criados, alterados e modificados. Para tanto, iremos comparar os dispositivos contidos na CLT com o texto da nova lei, bem como, os impactos na persecução dos direitos sociais levando em conta o princípio da vedação ao Retrocesso Social.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Princiologia. Direitos Sociais. Enfraquecimento do Poder Negocial.

ABSTRACT: The present study aims to analyze the changes introduced by Law 13467/2017 – popularly known as Labor Reform - and the impacts in the current socioeconomic scenario. It should be noted that since the enactment of the Consolidation of Labor Laws in 1943, this is the first time that the legal system concerning labor relations has undergone major changes, with more than one hundred articles and paragraphs being created, modified and modified. To do so, we will compare the devices contained in the CLT with the text of the new law, as well as the impacts on the pursuit of social rights taking into account the principle of the prohibition of Social Backwardness.

Keywords: Labor Reform. Legal Aspects. Principle of Social Rights. Weakening of Business Power.

1 INTRODUÇÃO

As inovações que surgiram com o advento da Lei 13.467/2017 trouxe modificações impactantes para o trabalhador e a sociedade em geral. Fruto de um momento político social de inconstância nos poderes legislativo, executivo e judiciário, a referida lei surge com o argumento de necessária reestruturação do ordenamento jurídico trabalhista objetivando fomentar a economia, gerar emprego e possibilitar a melhor concorrência entre os segmentos empresariais.

A nova lei traz inúmeros pontos que merecem análise pormenorizada, possibilitando uma melhor compreensão dos impactos de fato e de direito e, seus reflexos nos demais seguimentos sociais, como no mercado de trabalho, nos direitos sociais e na atuação da justiça do trabalho.

O cenário político-social, no qual a reforma aconteceu nos convida a analisar as mudanças legislativas, não apenas pela égide jurídica, mas, também pela égide social, haja vistas, que as importantes mudanças afetaram de imediato todo o sistema e após quase cinco anos da entrada em vigor ainda, é tema de inúmeros questionamentos nos tribunais superiores.

Esse trabalho tem como objetivo uma análise dos principais direitos que foram modificados e/ou inseridos no ordenamento jurídico pátrio, atinentes à legislação trabalhista, bem como, tecer ponderações em relação aos impactos sociais, jurídicos e econômicos.

O presente tema foi escolhido diante da relevância social e jurídica, que o advento da Lei 13.467/2017 tem diante da sociedade brasileira e, que impactam consubstancialmente as relações empregatícias, devendo ser avaliadas não apenas pela ótica empresarial/negocial, mas também pela ótica social.

Para consecução dos objetivos estipulados no presente trabalho, foram efetuadas pesquisas bibliográficas, por meio físico e eletrônico, valendo-se do método dedutivo de abordagem na evolução de todo o estudo. Trazendo o contexto histórico dos direitos sociais e, o conseqüente processo evolutivo dos direitos trabalhistas.

2 A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CENÁRIO MUNDIAL E NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Para melhor compreender o Direito do Trabalho se faz necessário entender o processo evolutivo deste ramo do Direito, haja vistas, que o contexto histórico-cultural foi ao longo do tempo sofrendo inúmeras transformações até chegarmos ao modelo estrutural que temos na atualidade.

O trabalho nem sempre foi tido como meio de legitimar os seres humanos. Após ser, por longo tempo, considerado como forma de punição dividindo assim as castas menos abastadas e, considerando homem como mercadoria – não possuindo este, dignidade humana - o processo de dignificação do trabalho foi sendo construído ao longo do tempo por meio de muitas lutas e conquistas graduais. Após o fim da escravatura inicia-se a evolução de uma nova concepção de organização social, a qual passa a reconhecer o valor do trabalho.

Assim sendo com a ascensão do Feudalismo , que se deu durante a Idade Média, entre meados do século V e XV, predominou essa nova forma de organização social, política e econômica, baseada na contraprestação do serviço na lavoura, que se dava com parte do produzido revertido ao sustento do trabalhador, o qual era denominado vassalo.

No Final da Idade média, meados do século XII, um novo modelo de desenvolvimento sócio-cultural-econômico começou a ser aparelhado: as Corporações de Ofício . Essas por sua vez trouxeram uma nova organização para as relações trabalhistas. O trabalhador sutilmente começou a ganhar autonomia nas relações contratuais reunindo trabalhadores de um mesmo segmento profissional, os quais passaram a ter autonomia na produção e venda.

Porém, somente no século XVIII, com o advento da Revolução Francesa o trabalho ganhou o status de emprego, começando assim a evolução nas relações contratuais e garantias dos direitos sociais. Apesar da inquestionável evolução das relações empregatícias, os direitos trabalhistas ainda precisavam perquirir um enorme caminho até que o empregado pudesse ter efetiva dignidade nas relações de trabalho.

O sistema Capitalista possibilitou um imenso salto evolutivo na relação do trabalho como forma de valorização do homem. O trabalhador passou a ser parte fundamental para que o sistema pudesse engrenar. As proporções dessa evolução se propagaram no cenário mundial marcando uma nova fase estrutural-econômica.

Atrelado a essa evolução frenética e desproporcional demanda, surgiram problemas estruturais nos aspectos sociais, jurídicos e políticos. As cidades não estavam estruturadas para o êxodo rural, que acontecia de forma desordenada. As fábricas não tinham estruturas para o frenético consumismo pós-guerra, gerando a discrepância entre o uso das máquinas e o uso da força braçal, tornando as relações trabalhistas colidentes, em vista que as jornadas de trabalho se tornaram extremamente desumanas (chegando a mais de 16 horas/dia) e, na maioria das vezes, com condições inapropriadas para o desenvolvimento da saúde humana, sendo que os operários que mais sofriam com as condições de trabalho eram as mulheres e crianças. O governo não tinha políticas públicas que se adequassem a realidade e o judiciário não dispunha de legislação que se amoldasse as situações existentes.

Nesse interim não tardou para que os trabalhadores se organizassem em busca de melhores condições de trabalho e salários.

Sendo assim, o Estado se viu instado a intervir nas relações trabalhistas e passou a garantir melhores condições de salário e ambientes de trabalho mais propícios para o trabalhador. Observa-se pela sucinta explanação do desenvolvimento histórico-cultural do Direito laboral que a hipossuficiência do Trabalhador é nítida diante do poder econômico do Empregador. Assim sendo o Estado precisou regular essas relações fazendo com que houvesse um equilíbrio nas relações que se acentuavam gerando inúmeros problemas de saúde e segurança pública.

Diante das novas relações que o desenvolvimento econômico-social trouxe os governantes perceberam que se fazia necessário o resguardo social para garantir a ordem e o desenvolvimento. Destaca-se que ao fim da Primeira Guerra Mundial, em 1918, emergiu o chamado Constitucionalismo Social, o que na prática significou o reconhecimento da defesa de interesses sociais, sendo inclusive privilegiados os direitos do trabalhador no bojo das Constituições.

Com a crescente necessidade de desenvolvimento das relações trabalhistas e seus inúmeros reflexos na sociedade foi criado em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho-OIT. Fruto das ponderações feitas diante das relações trabalhistas no capitalismo levando em consideração o custo das relações do trabalho humano imposto pelo novo sistema, destinando-se a proteger as relações trabalhistas no âmbito internacional.

Observa-se que a sociedade e os governantes relutaram em compreender que o incremento econômico estava intimamente ligado ao desenvolvimento das políticas sociais.

Prova disso é que apesar de todo o processo evolutivo das relações trabalhistas e o exponencial crescimento do capitalismo, apenas no século XIX é que as relações empregatícias se consolidam, como bem leciona o Maurício Godinho Delgado:

(...) Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

A partir desta contextualização histórica passamos a compreender o processo estrutural do direito laboral, dentro do ordenamento jurídico no cenário mundial e pátrio, analisando assim suas peculiaridades frente à realidade econômica-social na qual foi inserida e contextualizada.

Já o Brasil, seguindo as tendências mundiais, em 1824, inseriu ao status constitucional alguns direitos trabalhistas, sendo relevante a abolição das cooperações de ofício garantindo ampla liberdade ao trabalho, tendo adotado os preceitos constantes da Revolução Francesa.

As constituições que sucederam seguiram o natural e inevitável processo evolutivo dos direitos sociais. A Constituição de 1891 privilegiou o direito à liberdade de associação, liberdade de exercício de qualquer profissão, bem como, passou-se a regular o trabalho do menor, proibindo o trabalho dos mesmos em fábricas e regulando a jornada de trabalho que passou a ser de 7 horas para menores, com idade entre 12 e 15 anos, sendo do sexo feminino e de 12 e 14 se do sexo masculino.

Outra legislação de importante relevância foi o Decreto de número 979, publicado em 1903, que dispunha acerca do direito à sindicalização e organização sindical rural, sendo pela primeira vez regulado o direito de associação e suas peculiaridades.

Em 1927, com a publicação da Carta Del Lavoro ; a qual criou um sistema corporativista, que tinha como objetivo central organizar toda a economia e sociedade em torno do Estado, promovendo assim o denominado interesse nacional, regulando e interferindo em todos os liames das relações contratuais.

Entre os anos de 1919 a 1930 vários foram os avanços da legislação trabalhista em nosso ordenamento. Porém, apenas com o advento da Constituição Federal de 1934, o Direito do Trabalho, em si, ganhou o status de norma constitucional, passando a ser efetivamente um ramo do direito normatizador das relações jurídicas da seara trabalhista. Prova disto foi que além de regular direitos como: salário mínimo, direitos rescisórios, jornada de trabalho e associações sindicais, criou efetivamente a Justiça do Trabalho.

Em 1943, surge a Consolidação das Leis Trabalhistas, que visou amalgamar a legislação concernente as relações de trabalho, em um único dispositivo legal, tornando assim as normas, de trato laboral, sistematizadas.

A importantíssima Declaração Universal dos Direitos do Homem, datada de 1948, estipulou dentre outros direitos: a limitação razoável do trabalho, as férias periódicas remuneradas, os períodos de repouso e lazer.

Diante de todo o desenvolvimento e inserção gradual dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, a Assembleia Constituinte de 1988, criou e privilegiou o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, utilizando como base para normatizar as relações laborais. Prova disto é o fato de possuir um capítulo dedicado aos direitos sociais, incluindo um extensivo artigo assegurando os direitos trabalhistas. Permitindo ainda em seu caput a possibilidade de outros que visem à melhoria da sua condição social;

Após esse período de intensas e importantes conquistas para o direito trabalhista, novas e significativas mudanças apenas aconteceram em 2013 com o advento da Emenda Constitucional de nº 72/2013, a qual ampliou o rol dos direitos laborais aos trabalhadores do âmbito doméstico e em 2017 surgiu a Lei 13.467/2017, conhecida como: a reforma Trabalhista.

2.1 LEI 13.467/2017: A REFORMA TRABALHISTA

Em 2015 o Brasil sentiu de forma intensa a crise econômica que vinha atingindo o mundo. Não bastando à crise econômica, os Poderes passaram a vivenciar uma forte crise política que resultou no impeachment, da então presidente Dilma Rousseff e, com isso deu início a uma série de mudanças políticas e legislativas.

Já em 2017, o então presidente Michel Temer, movido pelo argumento de necessidade de reestruturação no âmbito da legislação trabalhista como forma de recuperar a economia e acentuar a retomada do crescimento e diminuição da informalidade propôs o Projeto de Lei de número 6.787/2016, o qual traz como sendo seus objetivos os que se lê:

“Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário”

No parecer do referido projeto de Lei, constam a realização de 17 Audiências Públicas, Seminários e várias outras intituladas “reuniões e debates”, chama atenção o fato de massivamente os representantes dos grandes segmentos financeiros serem maioria em todos os eventos, dando maior respaldo para a ideia de forte pressão quanto aos interesses da classe empregadora.

Clarividente se mostra que, a dita Reforma Trabalhista, foi pautada nos interesses de âmbitos empresariais, utilizando do argumento da crise econômica em que o país enfrentava, bem como, pelo frágil argumento de que com a reestruturação, in pejus, o crescimento do mercado se alavancaria e que haveria a formalização dos empregados popularmente conhecidos como “clandestinos”.

Cerca de cem artigos sofreram alterações ou foram criados, alterando consubstancialmente o arcabouço do Direito Laboral, gerando assim inúmeros questionamentos concernentes a constitucionalidade dos dispositivos legais. Os temas mais obscuros da referida Lei estão sendo discutidos por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, em curso no Supremo Tribunal Federal.

A leitura da referida Lei nos revela que de fato os princípios basilares que norteiam o Direito Trabalhista como o Princípio da Proteção, referendado pela Constituição de 1988 em seu artigo 7º e, seus desdobramentos – In Dubio Pro Operário, Aplicação da Norma mais Favorável e Condição mais favorável flagrantemente ganharam flexibilização.

Alguns pontos já foram enfrentados pela Egrégia Corte e outros ainda aguardam apreciação. Dentre os pontos já julgados, destacamos o Fim da Contribuição Sindical Obrigatória. Julgado em 29 de junho de 2018, tendo o STF, decidido, por meio de seus ministros, declarar a constitucionalidade deste ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da Contribuição Sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794 e, em outras 18 ADI's ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Como as ações tramitaram de forma conjunta, a decisão aplicou-se a todos os processos.

Outrossim, dentre outros temas que geraram maiores questionamentos estão: a Flexibilização da jornada de trabalho, a Supressão das Horas in itinere, a possibilidade da Gestante trabalhar em ambientes insalubres, Valorização do acordado sobre o legislado, Enfraquecimento da atuação dos Sindicatos e da Justiça do Trabalho, Contrato Intermitente.

Enfim, percebe-se que o poderio dos empregadores ganhou força frente às demandas dos direitos laborais gerando assim um desequilíbrio nas relações empregatícias.

2.1.1 DA VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A PROIBIÇÃO AO PRINCÍPIO DO RETROCESSO SOCIAL

A Lei 13.467/2017 trouxe inúmeras mudanças para a estrutura do Direito Trabalhista. Dentre as principais alterações, ressalta-se o fato do legislador ter privilegiado o negociado em detrimento do legislado, conforme dispõe o artigo 611-A da lei, retro mencionada, que alterou substancialmente o previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, referendando a superioridade do conteúdo das Convenções Trabalhistas e Acordo Coletivo de Trabalho frente às disposições legislativas.

Assim sendo é neste contexto que aprofundamos o presente estudo buscando compreender as consequências dessas modificações para o contexto real, objetivando ainda analisar os impactos que as modificações trazem para os direitos dos trabalhadores, haja vista, a nítida desproporcionalidade do poder negocial dos trabalhadores frente à classe empresarial.

Cumprir registrar que de fato, o ordenamento jurídico brasileiro já privilegiava o negociado em face do legislado, em situações pontuais e, em que estendesse o rol de direitos e vantagens, pro operário. Ademais, como leciona Sérgio Pinto Martins, a negociação, in pejus, também era admitida, em hipóteses específicas, como as previstas nos incisos VI (redução de salários por convenção ou acordo coletivo), XIII (redução e compensação de jornada por convenção ou acordo coletivo), XIV (aumento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas) e XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos pelo Estado Brasileiro) do artigo 7º da Constituição.

Diante do elencado percebe-se que a permissão da supremacia do acordado frente ao legislado existia respeitando direitos já assegurados em lei, possibilitando o melhoramento dos direitos trabalhistas, obedecendo assim o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, que conforme leciona, Rafael Nascimento, está estritamente ligado a segurança jurídica, inquestionável na nossa Constituição. Frente a isso, não poderá o Estado extirpar direitos fundamentais já conquistados, ou seja, objetiva proibir a diminuição de proteção aos bens jurídicos fundamentais já alcançados e implementados em determinada sociedade. Nessa senda, quando o Estado tende a diminuir ou restringir direitos fundamentais, atenta ao princípio da proibição do retrocesso.

Nesse diapasão Geraldo Melo entende, “que calha acrescentar que os direitos sociais possuem a característica da progressividade, isto é, a sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações na vida cotidiana, mas a sobredita alteração apenas pode vir a ocorrer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão”.

Obstante do que a doutrina entende, a inserção do referido dispositivo na Consolidação das Leis Trabalhistas permite a redução de direitos previstos em lei, elevando as Convenções e os Acordos Coletivos ao status de Fonte Suplementar do Direito Trabalhista. Tornando assim o ambiente negocial desfavorável ao trabalhador.

Apesar do artigo em comento, elencar nos incisos que o seguem, as matérias passivas de sofrerem modificações por força negocial, ressalta-se o fato do caput conter a expressão “entre outros”, dando margem à interpretação que o rol especificado é na verdade meramente exemplificativo, permitindo assim ampliação da autorização para modificações em outros direitos, repercutindo e gerando reflexos, ferindo por sua vez o entendimento de infringência ao princípio do Retrocesso Social.

Inegável se mostra que o real objetivo do legislador foi “blindar” a classe empresarial frente às demandas de direitos dos trabalhadores, enfraquecendo a representatividade obreira gerando insegurança nas relações empregatícias, extra e judicialmente, haja vistas, que a crise política e social que o país vem enfrentando poderá trazer modificações na referida lei, inclusive, após o efetivo controle de constitucionalidade.

2.2 IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA EFETIVAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEU ENFRAQUECIMENTO FRENTE ÀS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017

A organização da Justiça do Trabalho foi proposta por o, à época presidente da República Getúlio Vargas, em 1935. Em meio a um ambiente político de frenéticos confrontos partidários, os trabalhos do Poder Legislativo, concernentes ao tema, evoluíram em um diapasão de ataques políticos e ideológicos.

Em meio a esse cenário de confrontos de ideologias e impasses partidários o projeto de Lei sofreu muita resistência até chegar ao texto final. Sua implementação se deu apenas no ano de 1938, constando como conclusão, devidamente documentada na exposição de motivos, a seguinte redação:

Este projeto não é uma cópia ou tradução desta ou daquela legislação estrangeira: foi concebido e executado, tendo os seus elaboradores a sua atenção voltada inteiramente para as condições da nossa sociedade, da sua estrutura social e econômica, principalmente. Os pontos de contato ou semelhança que a organização nele proposta para os nossos tribunais do trabalho possam ter, efetivamente, com a organização dos mesmos tribunais em outros povos, resultam não de uma imitação literal de textos legislativos, mas da identidade fundamental das causas e dos objetivos que, em todos estes povos, determinaram e justificaram o aparecimento destas novas instituições jurídicas.

Mesmo diante da conquista, apenas em 1º de maio de 1941, foi que o então presidente Getúlio Vargas, designou Francisco Barbosa de Resende, a presidir a comissão especial que tinha como missão organizar e instalar a Justiça do Trabalho. Apesar de devidamente instituída, somente com o advento da Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho passa a compor parte do Poder Judiciário, ganhando assim autonomia, normatividade e um Ministério Público, devidamente qualificado, na atuação atinente a legislação laboral.

Vale destacar que a Justiça do Trabalho sempre atuou objetivando a garantia da efetivação das leis trabalhistas de forma célere, eficiente e pró-atividade. Possui excelentes números no desempenho das suas funções, conforme dados oficiais constantes no site do Conselho Nacional de Justiça, os quais apontam para surpreendentes números de desempenho, senão vejamos:

[...]O documento traz ainda o Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPCJus). O indicador busca permitir a comparação da produtividade e da eficiência relativa dos tribunais observando os tribunais do mesmo ramo e respeitando os limites de porte, pois considera o que foi produzido a partir dos recursos ou insumos disponíveis para cada tribunal. [...]. No âmbito da Justiça estadual, o 1º grau apresentou indicador superior ao do 2º, com IPCJus de, respectivamente, 87% e 82%. Isso significa que, em média, as varas e juizados apresentaram produtividade mais próxima das unidades de referência do que as cortes de 2ª instância.

A Justiça do Trabalho, desde a sua criação sofreu inúmeros ataques, porém, vem com excelência cumprindo sua função de controle de legalidade, servindo inclusive de referência, em processualística, para o Direito Civil em face da eficiência e dos seus bons números.

Apesar disso a atuação da Justiça do Trabalho também foi abalada com as alterações legislativas trazidas com o advento da “Reforma Trabalhista”, no que concerne a autonomia e aplicabilidade do direito laboral.

Ao que tange as fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, ressalvadas as incompatibilidades com os princípios fundamentais, do referido dispositivo legal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, dispunha em seu

artigo 8º, parágrafo único, que: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

O referido parágrafo foi suprimido por força da Lei 13.467/2017, destarte foi acrescido os parágrafos 1º, 2º e 3º, que determinam que as súmulas e os Enunciados de jurisprudências proferidos pelo Superior Tribunal do Trabalho ou pelos Tribunais Regionais do Trabalho, não poderão mais “contradizer” os ditames legais, nem tão pouco, gerar novas obrigações.

Ademais, conforme dispõe o §3º, a Justiça do Trabalho está limitada a analisar “exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico”, ou seja, a Justiça do Trabalho somente poderá apreciar os aspectos formais das Convenções e Acordos Coletivo privilegiando o “acordado” frente ao “legislado”.

Dispõe ainda que: “respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Cristalino se mostra que o intuito do legislador foi engessar ao máximo a efetiva fiscalização e controle das cláusulas convencionais ao crivo da legalidade das normas vigentes. Colocando o trabalhador em condição de vulnerabilidade. É neste contexto que o referido dispositivo da Lei 13.467/2017 tropeça no Direito Constitucional à amplitude do Acesso à Justiça, como bem preceitua Pedro Trindade :

“E, neste ponto, o princípio concebido pelos legisladores que "reformaram" a CLT vai de encontro a direito fundamental de todo trabalhador e trabalhadora brasileira ou estrangeira residente no país, no sentido de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Ou seja, o princípio da "intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" esbarra no limite da amplitude do acesso à Justiça, previsto na Constituição da República, de modo que a norma legal não pode se sobrepor a um direito fundamental estabelecido constitucionalmente. Ao contrário, deveria seguir a sua orientação”.

Com o “engessamento” da fiscalização e intervenção do crivo judicial, a lei suso mencionada, beneficia nitidamente a classe empresarial. A Reforma Trabalhista criou inúmeros empenços à atuação da Justiça do Trabalho, tanto no que diz respeito às inovações constantes no artigo 8º, como já explanado, como também buscou dificultar o acesso do trabalhador a referida justiça especializada, ao criar limitações a concessão do benefício a Justiça Gratuita, nos termos do artigo 790, o qual sofreu sérias alterações.

A Limitação à Concessão do Benefício da Justiça Gratuita, trazida pela Lei 13.467/2017, está na contramão do que dispunha o artigo 790 da CLT. Aqueles que queiram acesso à esfera judicial trabalhista terão como requisito para a concessão do referido benefício que comprovar à percepção de até 40% do limite máximo do Teto dos Benefícios do RGPS, bem como, deverá comprovar a Insuficiência de Recursos, conforme o acrescido no §4º - a qual antes era presumida.

Aparentemente, com o mesmo objetivo de dificultar o acesso a apreciação judicial, a lei 13.467/2017, trouxe ainda, em seu art. 790-B, modificações quanto aos Honorários Periciais (meio de prova determinante para persecução de direitos específicos como é o caso do Adicional de Insalubridade). Passando o referido instituto a ter a seguinte redação:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Manifesto se percebe que o intuito do legislador foi inibir o trabalhador a pleitear direitos que requeiram perícia, haja vistas, a desproporcional onerosidade que o mesmo passou a ter. Tanto foi este o espúrio objetivo do legislador, que no mesmo diploma legal foram feitas modificações acerca das condições especiais de trabalho, as quais, ensejam adicionais perceptíveis, na maioria das vezes, por meio de perícia in loco, como é exemplo as mudanças trazidas do 394-A, que condiciona o trabalho da gestante em ambientes insalubres, apenas mediante comprovação por meio de atestado médico, que recomende o afastamento, permitindo assim o trabalho da gestante em ambientes insalubres em grau baixo e médio, o que por si só, já é um retrocesso ao direito da mulher e da saúde e medicina do trabalho.

Cumprido destacar que o STF, julgou Procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5938, tornando o referido artigo Inconstitucional. Para o ministro relator Alexandre de Moraes, a norma está em desacordo com diversos direitos consagrados na Constituição Federal e deles derivados, conforme se mostra o voto do Ministro:

“A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”.

Um outro instituto que vem causando insegurança quando falamos de processo trabalhista, são os Honorários Sucumbenciais, os quais sofreram significantes modificações em sua forma total ou recíproca. Por meio do Artigo 791-A, cumulado com seus parágrafos, §3º e §4º, passou a serem devidos honorários sucumbenciais, mesmo que o advogado atue em causa própria, sendo devidos os referidos honorários os quais, deverão ser fixados entre 5% a 15% sobre o valor de proveito econômico obtido. Em sendo a sucumbência parcial, na forma recíproca, sendo vedada a compensação de valores. Em sendo o vencido beneficiário da Gratuidade da Justiça será determinada suspensão da exigibilidade por um prazo de dois anos, quando em não sobrevivendo melhoria na condição de hipossuficiência financeira, a obrigação deverá ser extinta.

No mesmo cotejo de insegurança jurídica surge, por força do artigo 840, a obrigatoriedade de liquidação da petição inicial, independentemente do rito processual escolhido. Na prática, ao tornar regra geral à liquidação de todos os pedidos, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito, o legislador, mais uma vez, cria empecilho para o acesso à apreciação judicial, isto porque, por vezes para ser liquidado o pedido, se faz necessário o acesso a documentos que está em posse do Empregador prejudicando, mais uma vez, o trabalhador.

Diante da evidencia de mais um prejuízo ao direito de acesso à justiça, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, já se manifestou, propondo junto ao Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade sob o número 6002, amparada nos argumentos de que:

"A exigência de liquidação da inicial, consoante determinado pelo artigo impugnado, é medida que vulnera o direito de acesso à justiça, uma vez que impõe à parte autora nas reclamações trabalhistas – a qual, frise-se, é marcada pela hipossuficiência – um ônus desproporcional."

Nesse diapasão a Ordem requereu liminar para suspensão da eficácia do dispositivo atacado e, no mérito, a inconstitucionalidade do mesmo. Como pedido alternativo pede que, em não sendo reconhecida a inconstitucionalidade que seja consolidado o entendimento de que a "indicação de valores" seja apenas uma mera estimativa das verbas.

Ainda dentro das mudanças processuais que ferem ao Princípio do Acesso à Justiça, os acrescidos no artigo 844 da CLT, especificamente nos parágrafos §2º, §3º e §4º, passam a punir de forma mais severa o Trabalhador, em caso de ausência na audiência, com a imposição de pagamento das custas processuais, sendo está condição sine qua non, para propositura de nova ação, mesmo sendo o Reclamante beneficiário da Gratuidade Judicial.

O mesmo artigo, em seu parágrafo 5º, passa a beneficiar a classe empresarial determinado que mesmo ausente os representantes da Reclamada, porém presente o advogado, será aceita a contestação e os documentos acostados aos autos.

Clarividente se mostra que as alterações trazidas com o advento da Lei 13.467/2017, objetivou inverter a proteção concedida ao Trabalhador, em face da sua inconteste hipossuficiência, criando inúmeros óbices para acesso do Trabalhador a Justiça do Trabalho, violentando o Direito ao Livre acesso à justiça, consagrado na Constituição de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXXV.

Observa-se diante de todo o exposto que a "Reforma Trabalhista", apesar de ser tratada pelo Executivo e Legislativo como sendo necessária para fomentar a economia brasileira, em verdade tem como finalidade enfraquecer o processo evolutivo dos direitos fundamentais, inclusive os trabalhistas, sendo pautada em incertezas jurídicas e econômicas, gerando excessiva vulnerabilidade para o trabalhador e, possivelmente não atingindo o objetivo principal que seria a reestruturação do arcabouço jurídico trabalhista para promover a maior competitividade entre os ramos empresariais.

Outrossim, o enfraquecimento dos Sindicatos por meio dos óbices atribuídos a sua atuação, coloca o trabalhador em situação de total desamparado diante das relações empregatícias, comprometendo o poder negocial do trabalhador diante dos ditames capitalistas.

Com efeito, as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista têm gerando inúmeros prejuízos para a sociedade como um todo, tanto os trabalhadores viram o enfraquecimento o poder negocial em virtude da dificuldade de representatividade frente às instabilidades dos sindicatos e da justiça de forma geral. Como os próprios setores empresariais que diante de tantos questionamentos levantados não vislumbram um ambiente econômico equilibrado para investimentos.

3 CONCLUSÃO

As modificações trazidas com o advento da Lei 13.467/2017 impactam consideravelmente o processo evolutivo dos direitos sociais, principalmente ao que concerne ao acesso à Justiça, direito este consagrado na Constituição Federal e, engessa as possibilidades de meio de prova do trabalhador, bem como, a atuação da Justiça do Trabalho nas demandas que requerem maior resguardo processual em virtude da desigualdade do poder negocial do trabalhador frente ao poderio econômico dos empregadores.

Pautado no argumento da necessidade de reestruturação do arcabouço jurídico trabalhista para fomentar a economia, nítido se faz o intuito do legislador, de proteção aos setores empresariais colocando assim os empregados em situação de vulnerabilidade jurídica em relação aos ditames do sistema capitalista, precarizando desta forma os direitos dos trabalhadores, frente à hipossuficiência deste em face daquele, justo no cenário sócio econômico atual, o qual, ainda sofre, com a inconstância político-econômica típica de um país em crise.

Nesse interim, pode-se afirmar que com o enfraquecimento dos sindicatos – em virtude das mudanças, in pejus, que veem sendo impostas a essa entidade - e, ao engessamento da Justiça do Trabalho - tem gerado insegurança jurídica, a qual, já se vê refletida nos números de demandas ajuizadas, conforme dados oficiais do Conselho Nacional de Justiça e do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse contexto de inseguranças jurídicas, os inúmeros questionamentos levados ao Supremo Tribunal Federal, por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, nos levam a crer que muitas intervenções devem ser feitas no texto da referida lei, primando pelo respeito aos princípios constitucionais bem como ao princípio da vedação ao Retrocesso Social e ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

REFERÊNCIAS

ANDRADE. Paula. Juízes bateram recorde de produtividade em 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/87745-juizes-bateram-recorde-de-productividade-em-2017>. Acessado em: 10 de jan. de 2019.

CGEDM – Coordenadoria de Gestão Documental e Memória. História da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho#_ftn10 . Acessado em: 05 de jan. de 2019.

CHAVES. Alexandre, A influência da Carta del lavoro na CLT O fascismo na CLT. Disponível em: <https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/a-influenciada- carta-del-lavoro-na-clt>. Acessado em: 10 de jan. de 2019.

Consolidação Das Leis Trabalhistas – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 10 de Jan. de 2019.

Constituição Federal da república Brasileira de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 02 de Jan. de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 92. Feudalismo. Editorial QueConceito. São Paulo. Disponível em: <https://queconceito.com.br/feudalismo>. Acessado em: 05 de jan. 2019.

FILHO, Roberto Dala Barba. OAB questiona no STF exigência de indicação de valor para ação trabalhista. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286840,81042-OAB+questiona+no+STF+exigencia+de+indicacao+de+valor+para+acao>. Acessado em: 15 de jan. de 2019.

FRANCO, Raquel Veras. A JUSTIÇA DO TRABALHO ENTRE DOIS EXTREMOS Do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) . Disponível em: http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho#_ftn10 . Acessado em:11/01/2019

História da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-dotrabalho#_ftn10. Acessado em: 15 de Jan. de 2019.

Lei 13.467/2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>, Acessado em: 11 de nov. de 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. A reforma trabalhista. Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329,p.10. Nov.2016

MELO, Gerado Magela. A Vedação ao retrocesso e o direto do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65 e 66, jul./dez.2010 Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenhem atividades insalubres. Disponível em: 20 <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=409885>. Acessado em: 10 de Jun. de 2019.

NASCIMENTO, Rafael. O princípio da proporcionalidade como via de aferição do retrocesso social. Revista Petardo, Anuário PET. Santa Catarina: Fundação Boiteux. 2006. p. 322 Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho. Acessado em: 30 de Jun. de 2019. PESSANHA, Regina Lucia M. Morel e Elina G. da. A justiça do trabalho. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n2/a03v19n2>. Acessado em: 02 de jan. de 2019. PL 6787/2016. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acessado em: 05/01/2019.

RAMOS, Jefferson Evandro Machado. Corporações de Ofício Disponível em: https://www.suapesquisa.com/o_que_e/corporacoes_de_oficio.htm. Acessado em: 05 de jan. de 2019.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acessado em: 06 de jan. de 2019.

A Exposição de Motivos pode ser encontrada na Terceira Parte do livro Problemas de Direito Corporativo, de Oliveira Viana. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1938 (há edição mais recente, da Câmara dos Deputados, de 1983). Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/324461/Artigo+Raquel+Veras/09216ed3-3fc1-673f-4663-1e7d1f26905f>. Acessado em: 02 de jan. de 2019.

TRINDADE, Pedro Mahin Araujo, Reforma trabalhista, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e acesso à justiça, Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262623,81042-Reforma+trabalhista+principio+da+intervencao+minima+na+autonomia+da>. Acessado em: 11 de jan. de 2019.

Recebido em: 30 de dezembro de 2022

Avaliado em: 30 de dezembro de 2022

Aceito em: 31 de dezembro de 2022

¹ Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). Advogada. Docente do Colegiado de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF).