

A flexibilização da CLT como meio de solução para crise econômica: estudo da Lei n° 13.467/2017

Flexibility of the WLC as a means of solving the economic crisis: study of Law n° 13.467/2017

Shirlei da Conceição Silva¹, Antonia Raynara Frutuoso Rodrigues², Petrucia Marques Sarmento Moreira³

v. 8/ n. 3 (2020)
Julho/Setembro

Aceito para publicação em
25/06/2020.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Email: scs.pe@hotmail.com

²Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Email: raynara.ak@hotmail.com;

³Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande. Especializada em Direito Processual Civil pela UFCG. Advogada - Ordem dos Advogados do Brasil. Professora efetiva - Adjunto I da UFCG. Mestre em Sistema Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande. Email: petruciams@hotmail.com;

Resumo

O presente artigo objetiva estudar a flexibilização da CLT no que tange aos principais efeitos jurídicos advindos da Lei n° 13.467/17. A pesquisa ora proposta, empregou o método dedutivo partindo de uma abordagem sócio jurídica acerca do texto legal da CLT e as alterações introduzidas pela lei supracitada. Utilizou-se do método histórico-evolutivo, com a vista a descrever o contexto histórico ao qual a problemática está inserida. A técnica de pesquisa utilizada foi a de revisão bibliográfica, com o intuito de construir um referencial teórico acerca do tema. No decorrer do trabalho, percebe-se que as relações trabalhistas estão norteadas por princípios que as regem, como também se tornou possível observar que só a normatização não tem condão de resolver os problemas existentes no Brasil, a exemplo do desemprego. Portanto, é inegável que há uma necessidade de alterações normativas com o intuito de acompanharem as novas dinâmicas, entretanto deve-se analisar o nexo causal entre a referida alteração e o seu reflexo no âmbito econômico.

Palavras-chave: reforma trabalhista, impactos sociais, autonomia da vontade, crise econômica.

Abstract

This article aims to study the flexibilization of workers law consolidation (WLC) in relation to the main legal effects arising from the Law n° 13.467/17. The proposed research employed the deductive method based on a socio-legal approach to the legal text of the (WLC) amendments introduced by the above-mentioned law. The research technique used was the bibliographic review inconsonance with the historical-evolutional. In the course of the work, it is perceived that labor relations are guided by principles that govern them, as it was also possible to observe that only the regulation does not have the right to solve the problems existing in Brazil, such as unemployment. Therefore, it is undeniable that there is a need for normative changes in order to accompany the new dynamics, however, the causal link between the aforementioned amendment and its reflection in the economic sphere must be analysed.

Keywords: labor reform, social impacts, mercy autonomy, economic crisis.

1. Introdução

As leis que regem o Direito do Trabalho são frutos de modificações, advindas de um histórico de lutas sociais. Como principal conquista brasileira, destaca-se a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. Observa-se que as alterações foram feitas na tentativa de se adequar às relações trabalhistas existentes, acarretando dessa forma, uma legislação de aspecto rígido e de cunho protetivo em face do trabalhador. Esse fato se dá em detrimento de um contexto histórico de exploração da mão de obra que será explanado no decorrer do presente trabalho.

Tendo em vista esse protecionismo estatal, foi necessária reformar as leis de trabalho para que esta se amoldasse à nova realidade do país, um cenário de crise econômica e desempregos. Propondo assim, uma maior autonomia entre as partes e um menor intervencionismo do Estado. Tal abordagem decorre em razão de um estudo comparado que o Brasil tem com o país norte-americano, no qual há a presença do Estado mínimo nas relações trabalhistas.

Sabe-se que a Lei nº 13.467/17 objetivava com a flexibilização a maior autonomia entre as partes e, um aumento considerável no número de empregos. Entretanto, a referida lei não surtiu os efeitos pretendidos, pois observa-se que não é somente a normatização das leis que será capaz de resolver tal questão, haja visto que esse problema é bem mais complexo e abrangente, pois envolve o contexto econômico ao qual o país está inserido.

Logo, o objetivo do presente trabalho é compreender de que forma as novas disposições trazidas com a Reforma Trabalhista interferiram na sociedade brasileira e, seus reais impactos no primeiro ano de vigência. O estudo parte de uma análise histórica, seguido de um ponto comparativo entre as relações trabalhistas no Brasil e nos EUA, para que se possa entender as diferenças existentes entre os dois países. Ademais, com o aumento da autonomia contratual, fez-se necessário uma breve explanação acerca dos princípios que regem essas relações e, por conseguinte, foram analisadas as mudanças advindas com a lei em comento e os efeitos sociais e jurídicos dessa flexibilização.

Para a realização da pesquisa foi utilizado o método dedutivo, objetivando construir uma base teórica dos fatores que impulsionaram o Direito do Trabalho no Brasil. Em consonância a isso, aplicou-se o método histórico-evolutivo visando entender o contexto histórico ao qual passaram as relações trabalhistas no tempo, apreendendo brevemente o cenário que surgiram as leis do trabalho, até a vigência da lei estudada. Empregou a técnica de pesquisa a revisão bibliográfica, com coletas

de fontes doutrinárias e legais em livros do Direito do Trabalho, Direito Civil, artigos científicos acerca do conteúdo, como também dados de órgãos de pesquisas governamentais, para fins de elaboração desse trabalho, com o intuito de formar um embasamento teórico ao estudo.

2. Análise histórica do direito trabalhista no Brasil

Ao analisar as leis trabalhistas, surge a necessidade de examinar o Direito do Trabalho em sua gênese e seu desenvolvimento dinâmico, considerando as suas alterações no transcurso do tempo. Tendo em vista que, trata-se de um direito social, que surge e se expande com base nas lutas travadas no decorrer dos tempos, traduzindo-se em um direito de conquistas explanados adiante.

Diante disso, Martins (2012) vem afirmar que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial ocorrida na Europa, no século XVIII. Em virtude da referida Revolução, sobreveio a classe operária, as massas e o proletariado (BARROS, 2016). Dessa forma, o advento de novas categorias e o auge do Estado liberal, consequência do cenário em comento, agravou de forma significativa as condições de trabalho, uma vez que mulheres e crianças estavam sujeitas a condições indignas, salários muito baixos e uma longa jornada de trabalho (OLIVEIRA et al, 2016).

Destarte, é notável que a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde se estabeleceu a adoção de normas protetivas aos menores, é considerada como marco inicial da primeira fase das leis referentes ao Direito do Trabalho. As leis editadas durante este período visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, concedendo um maior caráter humanitário às relações de trabalho (CASTRO, 2017).

Em decorrência disso, iniciaram questionamentos sobre o então liberalismo vigente e, dentro desses parâmetros, houve a necessidade inicial de intervenção estatal nas relações trabalhistas visando uma garantia e prevenção da dignidade da pessoa humana.

Sabe-se que no Brasil, demorou um pouco para sobrevir a preocupação na esfera trabalhista, visto que, o país foi um dos últimos a abolir a mão de obra escrava e, os debates iniciais penetraram em meados de 1889, com a abolição da escravidão e o surgimento do período republicano. O aumento dos empregos assalariados propiciou a ascensão de sindicatos que através dos trabalhadores reivindicavam melhores condições de trabalho e, foi assim durante as primeiras décadas do século XX (CASTRO, 2017).

Observa-se que, somente no governo Vargas, em 1930, essa discussão de fato começou a ter relevância, uma vez que Getúlio Vargas fez das regras trabalhistas uma bandeira (CASTRO, 2017). Entretanto, segundo Oliveira et al (2016), o advento da legislação trabalhista tinha cunho meramente político, objetivando o apoio nas suas decisões governamentais, em detrimento da oposição que havia por parte da elite da época ao seu governo, em troca de benefícios e proteções para o povo.

Foi nesse período ainda, em 1934, que sucedeu a primeira Constituição brasileira, no qual seu texto trazia direitos trabalhistas, além de ser pioneira em mencionar a Justiça do Trabalho. Os dispositivos da Carta Magna asseguravam direitos como o salário mínimo, repouso semanal, férias remuneradas, jornada de trabalho de 8 horas diárias e assistência médica e sanitária. É nítido que, além de normas trabalhistas elas se enquadravam também em normas sociais (TUROLLA, 2017).

Em defluência a todo esse contexto, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada no dia 1º de maio. Ademais, o governo buscava uma legitimação para o título trazido por Getúlio Vargas de “pai dos pobres”; o país passava por uma fase de desenvolvimento, logo aumentaram-se os trabalhadores e, por conseguinte, suas reivindicações também (TUROLLA, 2017). Compreende-se então a importância da compilação das leis trabalhistas, para que se pudesse suprir as demandas existentes na época e até os dias atuais.

3. Estudo comparativo entre as relações trabalhistas no Brasil e dos EUA

Em detrimento de toda essa conjuntura histórica ao qual está inserida as leis trabalhistas no Brasil, originou-se esse estado paternalista com uma grande intervenção nas relações entre empregado e empregador. Entretanto, essas esparsas legislações estão diretamente ligadas à cultura brasileira de toda norma ser positivada, herança do direito romano manifestado no sistema jurídico do civil law. Denota-se que nos países com legislações mais simples, são reflexos de um sistema jurídico mais simples também, a se falar do *commom law*. Logo, a forma que cada legislação vai se expressar está diretamente ligada ao fator cultural de cada nação (CAMPOS, 2017).

Embora os países condizentes com o *commom law*, a exemplo dos Estados Unidos, não detenham de um rol de direitos expressos, não se pode dizer que as relações trabalhistas não são reguladas. O que ocorre no Brasil é que todos os ensejos sociais estão descritos em lei. O Estado regula todos os setores para sanar problemas existentes e problemas que ainda estão para ocorrer; ao

passo que no EUA, citados como comparativo, regulamenta-se os problemas por decisões judiciais e não há necessidade que esteja expresso em lei (CAMPOS, 2017).

Com o intuito de que se compreenda da melhor forma como funciona as leis de trabalho no mencionado país, usado como comparativo, faz-se necessário uma breve análise acerca do seu desenvolvimento interno dentro das relações trabalhistas. Destarte, é nítido que o Estado brasileiro se baseia de forma significativa na legislação estadunidense; na Reforma das Leis de Trabalho não foi diferente, pois as grandes alterações feitas na CLT tiveram embasamento comparativo com o funcionamento dessas relações nos Estado Unidos (CASAGRANDE, 2018).

Para que se possa compreender como são as relações no direito americano, principalmente no que se refere aos direitos trabalhista, é válido lembrar, como dito anteriormente, que o sistema legal dessa nação se baseia no *commom law*, que traz como característica a limitação do poder estatal. O termo em citado difere-se dos sistemas de origem romana (*civil law*), posto que tem elementos característicos de um sistema constituído pelos precedentes judiciais, a jurisprudência dos tribunais (ROCHA, 2007).

Com efeito, a Constituição dos Estados Unidos da América traz em seu escopo apenas 7 artigos e, dentre esses, não se previa nenhuma garantia trabalhista. Assim como em ocorreu em todo o mundo, os trabalhadores passaram a reivindicar por melhorias nos trabalhos e, como afirma Rocha (2007, p. 19) “as relações de trabalho refletem as problemáticas existentes na sociedade”.

Segundo Antunes (2018) os Estados Unidos por serem um país liberal, no âmbito econômico, possuem legislações mais flexíveis e não intervém de maneira exagerada nas relações trabalhistas. As leis que norteiam o trabalho têm enfoque nos salários, horário de trabalho, além de questões de segurança de trabalhador com o intuito de evitar abusos advindos da parte empregadora.

Em se tratando do Brasil, hoje, ele é resultado de todo um processo de escravidão e exploração do trabalho, até o surgimento da CLT em 1943. Devido a isso, o Estado foi se tornando cada vez mais fechado ao liberalismo econômico e trabalhista, vindo a interferir de maneira significativa nas relações de trabalho (ANTUNES, 2018).

Partindo desse ponto, Ferraz Júnior (2009, p.26) preleciona que:

Olhando agora da perspectiva do direito, com suas regras de controle formais, no sentido de estabelecer fórmulas ocas, capazes de apreender qualquer conteúdo, a relação entre o formalismo do direito e a lógica tecnocrática do poder econômico acaba se tornando abstrata, porque o direito começa a ser percebido como algo distante do poder econômico. Forma para múltiplos conteúdos, o direito econômico se torna manipulável, mais um instrumento, menos uma finalidade.

À vista disso, compreende-se que o protecionismo exercido no Brasil não possui relação direta com a sua economia, acarretando vias distintas para temáticas que deveriam estar interligadas. Pode-se dizer que essa seja a maior diferença entre os EUA e a nação brasileira, uma vez que as relações trabalhistas no país americano mantêm esse equilíbrio sem deixar de lado o direito social do trabalhador.

Dessa maneira, foi criada, nos EUA, a National Labor Relations Board (Conselho Nacional das Relações de Trabalho), no mesmo período da CLT no Brasil, que objetiva proteger empregados e empregadores de prováveis abusos contratuais e, garantir que as leis existentes sejam cumpridas. Considerando que a cultura prevalecente nos EUA é a da conciliação, as causas trabalhistas só migram aos tribunais quando esgotado todos os recursos extrajudiciais, evitando assim inchaços no judiciário (ROCHA, 2007).

4. Dos princípios norteadores da Lei 13.467/17 em vigor

A Constituição Federal vigente do Brasil traz em seu escopo um rol de princípios norteadores de suas relações e, por está no topo da pirâmide hierárquica das leis, reflete diretamente em todas as normas dependentes dela. Segundo Martins (2012, p.63):

É o princípio o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico.

Sendo assim, infere-se que todas as regras que orbitam na legislação brasileira estão envoltas por princípios basilares, cada qual à sua natureza. Destarte, as leis do trabalho também possuem uma base principiológica que dá sustento em sua execução e eficácia legislativa.

Aqui cabe mencionar que a lei em estudo, flexibilizou de forma significativa as leis trabalhistas, atribuindo uma maior autonomia nas relações existentes entre empregado e empregador, podendo estes, fazerem acordos diretos. Desse modo, é imprescindível que a função social do contrato seja respeitada, tendo base na boa fé objetiva para que se possa ter uma maior segurança jurídica.

É notável que a presença dos princípios mencionados anteriormente atesta o proposto pela reforma trabalhista. A função social no âmbito do direito do trabalho visa coordenar o capital e o trabalho, de modo que seja abarcado o interesse de ambas as partes envolvidas na relação trabalhista (GURGEL, 2010). Mas também, Gonçalves (2016) assevera que sendo essa relação abarcada por um contrato, este deve atender à sua função social de limitar a autonomia da vontade para que não haja confronto com o interesse social, este tendo que prevalecer. O princípio em comento vem desafiar a ideia que de tudo podem os contratantes em virtude do princípio que garante a autonomia das partes, visto que esse não deve adentrar em campos que desorbitem de sua função originária.

Ademais, os princípios da boa-fé e da segurança jurídica não possuem hierarquia com o da supremacia da Constituição, estando estes no mesmo patamar, posto que sejam valores constitucionalizados. Um está diretamente ligado ao outro, pois um garante o outro (LENZA, 2016). Nesse aspecto, Martins (2012, pg. 67) preleciona que “o princípio da segurança jurídica mostra a necessidade da manutenção das relações jurídicas”. Para que essa manutenção surta o efeito desejado de garantir uma maior segurança nas relações é preciso que esteja nos moldes da boa-fé, visto que sem a presença desse preceito haveria uma grande insegurança jurídica, sendo assim a garantia de um princípio consoante ao outro.

Martins (2012) aduz que a boa-fé está presente no Direito do Trabalho, no entanto não se pode dizer que seja um princípio específico do mesmo, posto que, todo contrato tem por base esse cânone, logo o empregador realiza suas atividades em conformidade com o disposto no contrato de trabalho, enquanto o empregador cumpre suas obrigações legais.

Dito isto, fala-se de uma lealdade recíproca concernente nas relações trabalhista, sendo de fundamental importância os princípios supracitados, haja visto que, com a promulgação da Lei 13.467/17 houve uma maior autonomia negocial entre o polo ativo e passivo dessas relações citadas, que será visto adiante, mas estes sempre devem estar em observância a esses preceitos legais, com o intuito de garantir que inexista abusos nas relações trabalhistas.

5. Das generalidades da Consolidação das Leis de Trabalho

Cabe nesse momento, descrever acerca das generalidades presentes na CLT, posto que, numa primeira abordagem vê-se que mesmo com o decorrer dos anos, o trabalhador permanece como o polo hipossuficiente das relações trabalhistas, com isso observa-se uma forma de compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável.

De acordo com a linha de raciocínio seguida, deve-se ressaltar as palavras de Rodriguez (2000, p. 36):

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

Não obstante, a esse pensamento surge a ideia de que o modelo das leis trabalhistas, aplicado ao mercado atual, não exerce efetivamente a proteção ao trabalhador, tal como fora desenhada ao longo dos anos 1930. Logo, nota-se que os empresários, constituem os principais críticos da CLT, alegando que há um protecionismo exagerado aos trabalhadores, sentindo-se prejudicados e sufocados, devido a uma suposta insegurança jurídica. Defendendo, assim, um maior distanciamento do Estado no que tange as relações trabalhistas (TONI, 2015).

Em meio a essa divergência, faz-se necessária uma lúdima análise da eficácia, em meio ao atual cenário econômico, das principais modificações ocorridas na CLT com a introdução Lei nº 13.467/17, na qual tem como base uma menor intervenção do Estado nas relações de trabalho, objetivando um aumento da autonomia da vontade e prevalência do acordado entre as partes. Dessa forma, será analisado a seguir as principais alterações advindas com a lei supracitada.

5.1 Estudo das principais alterações ocorridas na CLT

Dentre as séries de mudanças já ocorridas, como principal alteração, destaca-se a Lei nº 13.467/17, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, na qual alterou 54 artigos, revogou 9 e houve a criação de mais 43 artigos, revogando, assim 10% da legislação trabalhista. Para fins de análise desse estudo, é importante ressaltar os pontos de maior alteração, advindos dessa lei.

A princípio, evidencia-se a inovação no art. 4º da CLT, que veio com a inclusão do § 2º, que exclui as hipóteses de práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, do tempo considerado à disposição do empregador.

Sabe-se que a função primordial do dispositivo é ilibar o empregador, nas situações em que o empregado permaneça nas dependências da empresa quando não estiver efetivamente à disposição

do empregador, executando ou aguardando ordens, sem que isso gere um dever de pagamento extraordinário.

Além das alterações concernentes ao tempo referente à disposição do empregador, com a alteração do § 1º do art. 134, houve a possibilidade de uma negociação também por acordo individual entre patrão e empregado em relação as férias, na qual poderão ser usufruídas em até três períodos, um com pelo menos 14 dias corridos e os demais, cinco dias corridos. Além disso, ficou vedada a possibilidade das férias se iniciarem nos dias que antecedem o descanso semanal, normalmente sábados e domingo e a proibição que elas comecem dois dias antes de um feriado.

Evidencia-se também, que a reforma instituiu um recente modelo de contrato, denominado de contrato intermitente, tendo sua definição legal positivada no artigo 443 da CLT, nessa modalidade o empregado somente é convocado a trabalhar quando o empregador necessita. O pagamento, portanto, é proporcional às horas cumpridas e é feito com adicionais legais, como 13º e férias. Se faz preciso ressaltar, que quando precisa do trabalhador, o empregador deve convocá-lo com três dias corridos de antecedência. As referidas regras são definidas no artigo 452-A da CLT in verbis:

Art. 452-a. o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Destaca-se também a questão relacionada a possibilidade da rescisão contratual de trabalho por comum acordo. Assim, empregado e empregador estarão desobrigados da homologação junto ao sindicato, podendo acordarem em formalizar o desligamento na própria empresa, independentemente do tempo de emprego. O artigo 477-B da CLT em seu corpo suscita alteração sobre a permissão:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

No referido dispositivo, levou-se em consideração o interesse de ambas as partes, assim, o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão e integralmente as demais verbas. A medida é reflexo do princípio da autonomia nos novos tempos do direito do trabalho.

Passando assim, a legalizar, um acordo já praticado, de maneira informal e sem segurança jurídica, pois a lei considerava-o como fraude (PANTALEÃO, 2018).

Outra alteração significativa, diz respeito à possibilidade de a rescisão do contrato de trabalho ser homologada no sindicato ou no Ministério do Trabalho, equiparando a dispensa individual e coletiva. Assim, como consequência o trabalhador perde a assistência gratuita que verificava se as verbas pagas pelo empregador na rescisão estavam corretas. No Artigo 477-A, a reforma dispõe sobre o fim da assistência gratuita na hora de rescindir o contrato de trabalho, como aduz o texto legal:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Já o que tange as modificações processuais, a disposição anterior da lei não previa que o trabalhador pudesse pagar os honorários do advogado da parte vencedora, caso julga-se improcedente a ação trabalhista. Como também, inexistia multa por possível má-fé e custas por faltar nas audiências. Entretanto, com as modificações advindas com a lei supracitada, o trabalhador que faltar a audiências ou tiver a ação julgada improcedente, terá que pagar custas do processo e o valor devido ao advogado da outra parte. Ressalta-se também, que se o juiz entender que ele agiu de má-fé, haverá multa e pagamento de indenização. Tal situação costa no artigo 791-A, in verbis:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Portanto, observa-se que o reclamante que tiver a ação julgada improcedente, ainda que de forma parcial, a parte será responsabilizada pelo pagamento dos honorários advocatícios da parte contrária, mesmo sendo beneficiário da Justiça Gratuita.

Destarte, após o período da entrada em vigência do referido texto legal, se faz necessário construir um horizonte interpretativo, sob o enfoque jurídico e social das principais consequências advindas das alterações elencadas, analisando seus efeitos e principais impactos provenientes da reforma em comento.

6. Efeitos jurídicos e sociais da CLT

Primordialmente, no que se refere aos resultados ligados ao âmbito processual, em seu primeiro ano de vigência, a chamada Reforma Trabalhista teve como efeito prático, uma relevante diminuição nos ajuizamentos de ações trabalhistas. As Varas de Trabalho apontaram uma redução de 36,06%, segundo dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, no dia 06 de novembro de 2018. Segundo o presidente do TST, ministro Brito Pereira, a redução momentânea no número de reclamações trabalhistas ajuizadas deu à Justiça do Trabalho uma oportunidade para reduzir o acervo de processos antigos pendentes de julgamento (TST, 2018).

Conquanto, ao se avaliar a esfera econômica, considera-se que a citada reforma foi justificada pela necessidade de tornar o Brasil mais competitivo e, simultaneamente, gerar empregos. Porém, contrário ao esperado, de acordo com os dados disponíveis da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), percebe-se que não houve um aumento significativo na geração de emprego, na verdade houve um aumento da informalidade de 2017 para 2018 (FUTEMA, 2018). Outrossim, o número de pessoas trabalhando sem carteira assinada foi o maior da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) que tem início em 2012 (SILVEIRA, 2019).

Ademais, segundo dados divulgados pelo IBGE, no dia 30 de abril de 2019, mais de 1,2 milhão de pessoas entraram para a população desocupada no primeiro trimestre do ano de 2019, na comparação com o último trimestre de 2018. Com isso, o total de pessoas à procura de emprego no país chegou a 13,4 milhões, elevando a taxa para 12,7%. Em consonância, segundo dados também do IBGE, a taxa de subutilização da força de trabalho foi de 25%, a maior desde 2012. Isso representa um grupo de 28,3 milhões de pessoas que reúne os desocupados e os subocupados. Constituinte assim, mais de 1,5 milhão de pessoas que passaram a ser subutilizadas, uma alta de 5,6% frente ao trimestre fechado em dezembro de 2018 (GONÇALVES; PERET, 2019).

Em meio a esse contexto, Futema (2018) evidencia a análise apresentada por Guilherme Feliciano, na qual afirma que: “Não houve geração de emprego, mas aumento da informalidade. Não se ganhou nada em segurança jurídica, já que temos diversas ações diretas de constitucionalidade e a redução da litigiosidade é questionável”. Em consonância, para o economista Hélio Zylberstajn, “não é possível a criação de empregos somente com mudanças na legislação trabalhista, mas com um considerável crescimento econômico, assim a reforma melhorou a dinâmica das relações do trabalho, mas ela, por si, não é capaz de criar empregos” (LOPORTA

2018). Desse modo, observa-se que ao ampliar as formas de contratação atípicas e as possibilidades de negociação de direitos, a reforma tende a promover a precarização da relação empregatícia.

Ressalta-se, neste ponto, o pensamento da constitucionalista Vera Chemim, na qual aludi que a edição excessiva de textos legais é uma consequência da discrepância entre os poderes públicos, assim há a percepção de que a lei não está refletindo um consenso político representativo da sociedade civil, resultando no uso inadequado da técnica legislativa e a despreocupação do Poder Legislativo em pensar no médio e longo prazo (JURÍDICO, 2017).

Portanto, a excessiva normatização, característica intrínseca à realidade brasileira, acaba por gerar uma reatividade, eliminando os objetivos finalísticos da legislação em seu sentido amplo. Passando assim, a falsa ideia de que somente com a flexibilização da CLT, e o consequente afastamento do Estado dessas relações, seria possível assentar os problemas econômicos atuais.

7. Considerações finais

No desenvolvimento da pesquisa ora suscitada foi possível apreender o processo pelo qual passaram as leis trabalhistas no Brasil até a Consolidação das Leis do Trabalho e sua atual reforma. Compreendeu-se também a dinâmica divergente que há entre a legislação brasileira e a estadunidense, uma vez que se enquadram em sistemas jurídicos distintos, modificando dessa forma a atuação jurídica de cada país em suas relações trabalhistas.

Demostrou-se a necessidade de que a lei tratada cumpra a sua função social, por isso se dá a relevância desses vínculos serem norteadas por princípios que almejam uma adequada manutenção das relações trabalhistas que obtiveram maior autonomia advinda com a reforma. No entanto, essa liberdade deve estar embasada na boa-fé para que haja uma maior segurança jurídica. Todos esses princípios estão inseridos na Carta Magna vigente e permeia as conexões que dela provêm.

Ademais, é inegável a importância de as leis serem alteradas sempre em um decurso de tempo para atenderem as novas dinâmicas, principalmente no que tange aos direitos trabalhistas. Como também, não se pode dizer que um modelo de menor intervenção estatal é um insucesso, visto que países com renda per capita infinitamente superior ao Brasil são adeptos dele, a exemplo os Estados Unidos, citado anteriormente. Porém, quando se fala em abstração de direitos sociais, é preciso estar atento às peculiaridades de cada sociedade e à possibilidade de que um mesmo sistema não funcione da mesma maneira em qualquer lugar que seja aplicado.

Logo, em meio aos efeitos socio jurídicos advindos no primeiro ano de vigência da lei em estudo, é factível observar um impacto considerável nas relações empregatícias, como também um reflexo na diminuição do ajuizamento de ações trabalhistas. Entretanto, pode-se afirmar que a reforma ocorrida não teve condão de solucionar o atual contexto de desemprego no Brasil, posto que esse problema é consequência de uma crise econômica que não se resolverá somente com a elaboração de novas leis.

Para tanto, faz-se necessário a adoção de medidas eficazes para estimular a economia, sendo essencial maiores investimentos nos setores industriais e um estímulo à participação da sociedade civil na iniciativa de produção, facilitando a criação de empresas, em consequência de uma desburocratização desse segmento. Ademais, partindo de experiências observadas em relação a economia norte-americana, é indispensável investimentos em educação e capacitação de mão-de-obra, levando-se em consideração que quanto maior o investimento na capacitação das pessoas, proporcionalmente mais produtiva a nação tende a ser.

Referências

ANTUNES, Vinicius Soares. **Flexibilização do Direito Trabalhista Brasileiro: comparado ao direito americano**. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/68788/flexibilizacao-do-direito-trabalhista-brasileiro-comparado-ao-direito-americano>>. Acesso em: 06 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 04 maio 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

CAMPOS, Fernando Teófilo. **Sistemas de Common Law e de Civil Law: conceitos, diferenças e aplicações**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62799/sistemas-de-common-law-e-de-civil-law-conceitos-diferencas-e-aplicacoes>>. Acesso em: 15 maio 2019.

CASAGRANDE, Cássio. **A Reforma Trabalhista e o sonho americano**. 2018. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano/> >. Acesso em: 15 maio 2019.

CASTRO, José Roberto. **Como nasceram as leis que o governo quer flexibilizar**. 2017. Disponível em <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/05/Como-nasceram-as-leis-trabalhistas-que-governo-quer-flexibilizar>>. Acesso em: 03 maio 2019.

JURÍDICO, Consultor. **Brasil editou 5,4 milhões de normas desde a Constituição de 1988, diz estudo**. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-30/brasil-editou-54-milhoes-normas-1988-estudo>>. Acesso em: 08 maio 2019.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio Ferraz et al. **Poder Econômico; Direito, pobreza, violência, corrupção**. 1. ed.- Barueri, SP: Manole, 2009.

FUTEMA, Fabiana. **Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados**. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhista-nao-gera-empregos-esperados/>>. Acesso em: 03 maio 2019.

GONÇALVES, Adriana; PERET, Luiz Eduardo. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>>. Acesso em: 06 maio 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil, esquematizado: parte geral: obrigações e contratos**. 6. ed. – São Paulo :Saraiva, 2016

GURGEL, Celina Holtz. **Função social do Direito do Trabalho**, 2010. Disponível em <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711230146.pdf> >. Acesso em: 07 maio 2019.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LOPORTA, Taís. **Reforma Trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos**. 2018.

Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em: 07 maio 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, José Maria de et al. **A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil**. XIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2016. Disponível em <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/31824361.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **ACORDO NA RESCISÃO - UMA FRAUDE QUE A REFORMA TRABALHISTA TRATOU DE RESOLVER**. 2018. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legalidade.htm>>. Acesso em: 10 maio 2019

ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito do Trabalho nos Estados Unidos: Considerações sobre as bases no sistema norte-americano**, 2007. Disponível em:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2tI1rMYRWY0J:www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2007/convidados/con3.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

Acesso em: 29 abr. 2019

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.pág.

36. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2019.

SILVEIRA, Daniel. **Brasil tem recorde de trabalhadores sem carteira assinada, mostra**

IBGE. 2019. Disponível em: <[https://g1.globo.com/economia/concursos-e-](https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/01/31/brasil-tem-recorde-de-trabalhadores-sem-carteira-assinada-mostra-ibge.ghtml)

[emprego/noticia/2019/01/31/brasil-tem-recorde-de-trabalhadores-sem-carteira-assinada-mostra-ibge.ghtml](https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/01/31/brasil-tem-recorde-de-trabalhadores-sem-carteira-assinada-mostra-ibge.ghtml)>. Acesso em: 05 maio 2019.

TONI, Wladimir Pereira. **A importância da CLT após tantas décadas**. 2015. Disponível em: <<https://wptoni.jusbrasil.com.br/artigos/227643732/a-importancia-da-clt-apos-tantas-decadas>>. Acesso em: 10 maio 2019.

TST. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false>. Acesso em: 06 maio 2019.

TUROLLA, Rodolfo. **Uma breve história dos direitos do trabalho**, 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/> >. Acesso em: 03 maio 2019.