

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

WALKYRIA ESCOBAR BENEVIDES

**LEI N.º 13.467/2017: A INFORMALIDADE DO TRABALHO EM FACE
DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Campo Grande, MS

2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

WALKYRIA ESCOBAR BENEVIDES

**LEI N.º 13.467/2017: A INFORMALIDADE DO TRABALHO EM FACE
DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

Campo Grande, MS

2023

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, aos meus pais e irmãos, por todo o apoio e pela ajuda, pois me incentivaram nos momentos difíceis e muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

O trabalho dignifica o homem. - Max Weber.

RESUMO

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei Ordinária n.º 13.467 de 13 de julho de 2017, fundamentou-se no incentivo a formalização do trabalho mediante a diminuição dos custos empresariais, sob a justificativa de fomentar a geração de novos postos de trabalho. No entanto, constata-se que as modificações realizadas provocaram incentivo à informalidade das relações laborais, fator que coloca em risco os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores, considerando a vulnerabilidade econômica desta classe. Portanto, diante da flexibilização das relações laborais e implementação de formas precárias de contratação, o presente trabalho buscou analisar e compreender as consequências da reforma trabalhista sob a perspectiva de geração de emprego formal, imprescindível para mitigar e solucionar as problemáticas provenientes da referida alteração legislativa. Para tanto, foi utilizado o método de pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, por meio de revisão bibliográfica.

Palavras- chave: Reforma Trabalhista. Informalidade. Segurança Jurídica.

ABSTRACT

The Labor Reform, implemented by Ordinary Law No. 13,467 of July 13, 2017, was based on encouraging the formalization of work by reducing business costs, under the justification of encouraging the generation of new jobs. However, it appears that the changes made encouraged the informality of labor relations, a factor that puts the social and economic rights of workers at risk, considering the economic vulnerability of this class. Therefore, given the flexibilization of labor relations and the implementation of precarious forms of contracting, the present work sought to analyze and understand the consequences of the labor reform from the perspective of generating formal employment, essential to mitigate and resolve the problems arising from the aforementioned legislative change. To this end, the descriptive research method, of a qualitative nature, was used through a literature review.

Keywords: Labor Reform. Informality. Legal Security.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEI	Microempreendedor Individual
PJ	Pessoa Jurídica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A PRINCÍPIOLOGIA CONSTITUCIONAL E A REFORMA TRABALHISTA.....	11
1.1 O Estado Democrático de Direito	11
1.2 A Estrutura Principiológica Constitucional.....	15
1.3 Os Direitos Fundamentais da Pessoa Humana	18
1.4 A Reforma Trabalhista perante a arquitetura constitucional	21
1.4.1 Do Direito Individual do Trabalho	21
1.4.2 Do Direito Coletivo do Trabalho	24
1.4.3 Do Direito Processual do Trabalho	27
2 MODIFICAÇÕES IMPLEMENTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	31
2.1 Flexibilização da Jornada de Trabalho.....	32
2.1.1 Redução Indireta de Custos	33
2.1.2 Redução Direta de Custos.....	36
2.2 Formas Atípicas de Contratação	37
2.2.1 Contrato Intermitente.....	39
2.2.2 Contrato Temporário	41
2.2.3 Terceirização.....	42
2.2.4 Trabalho Autônomo	44
2.3 Rebaixamento da Remuneração.....	45
3 A INFORMALIDADE DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS.....	60

INTRODUÇÃO

A Lei N.º 13.467/17 de 13 de julho de 2017, que implementou a Reforma Trabalhista no Brasil, tinha como escopo a flexibilização da legislação obreira com o fulcro de estimular a geração de empregos, portanto, seu objetivo era mitigar o desemprego, incentivar a formalização do trabalho e reduzir os custos empresariais, todavia, anos após sua aprovação, verifica-se que essa significativa alteração no ordenamento jurídico deixou de atender às expectativas, considerando que seus principais objetivos não foram atingidos.

Constata-se que as modificações realizadas, principalmente com relação ao implemento de formas atípicas de contratação e a fragilização da representação sindical, provocaram certo incentivo à informalidade das relações laborais, ocasionando compressão do rendimento real dos trabalhadores, fator que coloca em risco seus direitos sociais e econômicos, tendo em vista a inegável hipossuficiência desta classe.

Ante a presente crise econômica, considerando o elevado índice de desemprego em nosso país e a flexibilização das relações laborais, onde prevalece o negociado sobre o legislado, os trabalhadores se veem sem estabilidade, recorrendo às relações empregatícias informais, isto é, trabalho autônomo, contratos de trabalho temporários, intermitentes, etc. Logo, diante do insucesso do diploma, tendo em vista que o nível de desemprego se manteve e houve a diminuição das relações formais de trabalho no país, é notável que as alterações resultaram na precarização das relações empregatícias e, conseqüentemente, na supressão dos direitos sociais trabalhistas.

A segurança jurídica e a estabilidade das relações laborais são fundamentais para a efetivação dos direitos sociais e econômicos dos trabalhadores, devendo ser garantidas pelo sistema jurídico de proteção ao trabalho. Quando não há tais garantias, abre-se espaço para ocorrência de abusos nas relações laborais e fomento das desigualdades socioeconômicas já existentes, onde se verifica a violação dos direitos fundamentais do homem. Portanto, analisar e compreender as conseqüências da reforma é imprescindível para mitigar e solucionar as problemáticas provenientes dela.

Perante as alterações provocadas pela Lei N.º 13.467/17, que modificou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho, flexibilizando as relações

laborais e implementando formas precárias de contratação, surgem as questões: Como a Reforma Trabalhista impactou na segurança jurídica e a estabilidade dos trabalhadores? As modificações implementadas fomentaram a informalidade de trabalho?

Assim, objetiva-se com o presente estudo compreender a extensão e relevância das alterações oriundas do diploma mediante seu diálogo com a matriz constitucional que visa à proteção do trabalho humano, ante a desconstrução das políticas de proteção social e de direitos.

Ademais, mostra-se imprescindível o detalhado exame das alterações promovidas pelo diploma, demonstrando o incentivo às desigualdades socioeconômicas mediante a precarização das relações de trabalho e desproteção à dignidade humana.

Além disso, busca-se explicar as consequências das mudanças implementadas à Consolidação das Leis do Trabalho e como elas incentivaram o crescimento trabalho do não-formal, afetando a segurança jurídica e os direitos fundamentais da população brasileira.

Para obter as reflexões e respostas acerca da problematização apresentada neste trabalho, foi utilizado o método de pesquisa descritiva. Portanto, o estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase na observação e revisão de dados, sendo o procedimento de coleta dos dados feito através de pesquisa bibliográfica, com o intuito de relacionar os dados para a interpretação. Para tal, os objetos serão estudados em fontes secundárias como livros, artigos, trabalhos acadêmicos e afins, que foram aqui selecionados.

Portanto, o estudo transcorre a partir do método dedutivo. Utiliza-se conceitos e ideias de outros autores, semelhantes com os nossos objetivos, para a construção de uma análise científica sobre o objeto de estudo.

1 A PRINCÍPIOLOGIA CONSTITUCIONAL E A REFORMA TRABALHISTA

Antes de compreender as alterações promovidas pela Lei nº. 13.467/17 e analisar seus impactos sobre a segurança jurídica e a condição de vida dos trabalhadores, é essencial compreender a estrutura do sistema constitucional e os princípios que o compõe, norteadores do Estado Democrático de Direito.

Logo, mister se faz o estudo da matriz constitucional brasileira que norteia o ordenamento jurídico brasileiro, para assim compreender seus principais objetivos perante a necessidade de garantia e proteção dos direitos fundamentais da população, e conseqüentemente, a imprescindibilidade de seu diálogo com a legislação infraconstitucional.

A análise jurídica de qualquer diploma normativo e de qualquer norma jurídica no contexto de um sistema constitucional supõe e passa, evidentemente, pelo exame e compreensão da lógica desse sistema constitucional e de seus pilares fundamentais. A par disso, tal análise deve considerar, igualmente, as normas constitucionais específicas referentes ao tema abrangido pelo diploma normativo ou norma jurídica infraconstitucional. (DELGADO, 2017, p. 21).

Esse exame possibilitará melhor análise do presente objeto de estudo, isto é, a Reforma Trabalhista diante da principiologia constitucional, fixando parâmetros para a adequada interpretação dos dispositivos do referido diploma legal.

1.1 O Estado Democrático de Direito

Através da promulgação da Constituição Federal de 1988, introduziu-se a sociedade brasileira o conceito de Estado Democrático de Direito, o qual tomou forma após as grandes guerras do século XX, momento em que foi superado o antigo conceito de constitucionalismo liberal até então vigente.

A partir dessa concepção de Estado de bem-estar social surgem dois importantes eixos que o compõem, isto é, a arquitetura principiológica dos direitos humanos e sociais e o conceito de direitos fundamentais da pessoa humana. (DELGADO, 2017, p. 22).

Antes da incorporação do conceito de Estado Democrático de Direito, até o início do século passado prevalecia o conceito de Estado Liberal, o qual foi introduzido pelas chamadas revoluções burguesas, que foram imprescindíveis para a conquista das liberdades individuais.

Em contraposição ao absolutismo monárquico, caracterizado pela ausência de liberdades civis e de políticas públicas mínimas voltadas à sociedade civil, a ideia de constitucionalismo incorporada pelo Estado Liberal representou uma grande evolução no que diz respeito a avanços institucionais e jurídicos.

Logo, o conceito de organização estatal obtido através a instituição liberalismo social e econômico é considerado como a primeira fase do constitucionalismo. Assim, nesse período, o constitucionalismo representou a incorporação das liberdades individuais básicas, denominadas de liberdades civis, portanto, referem-se a liberdade de expressão, locomoção, de contratação, de reunião, entre outras; bem como institucionalizou às liberdades públicas, tais como liberdade de imprensa e de associação. Assim como, incorporou o conceito de submissão à lei por parte do poder político, das instituições públicas e privadas, e dos indivíduos, com a consequente ideia de institucionalização de formas controle do poder político e de representação da sociedade civil no plano político. (DELGADO, 2017, p. 23).

Todavia, em que pese as alterações fomentadas pelo constitucionalismo liberal terem representado grandes avanços no plano político e jurídico, estas foram limitadas, pois não surtiram efeitos no plano social, tendo em vista que apenas uma parcela restrita da sociedade aproveitou das mudanças promovidas pelo Estado Liberal. Dessa forma, apenas a burguesia foi contemplada com a incorporação dos direitos civis, sendo que a maioria da população se viu excluída, pois grupos sociais tais como mulheres, indivíduos pobres, estrangeiros, grupos étnicos, entre outras minorias sociais, não foram beneficiados com os avanços promovidos pelo Estado Liberal.

É inegável que os direitos obtidos através das revoluções promovidas pelo liberalismo representaram um grande avanço para o Estado moderno, no entanto, sem qualquer evolução democrática no que respeito ao exercício de tais direitos, como esclarece Delgado:

Todas essas enormes restrições sociais, econômicas, políticas, institucionais e jurídicas enquadravam o Estado Liberal dentro dos marcos do liberalismo, é claro, porém jamais dentro dos marcos de mm conceito real, consistente e efetivo de Democracia. Em conformidade com esse primeiro paradigma do constitucionalismo, a sociedade política (o Estado e sua instituições) e a sociedade civil eram, no máximo, liberais, entretanto, de forma alguma, se tratava de Estado e sociedade democráticos. (DELGADO, 2017, p. 24).

Esse cenário influenciou o surgimento da segunda fase do constitucionalismo, que se iniciou a partir da promulgação das importantes constituições de 1917 e 1919, bem como através do surgimento da Organização Internacional do Trabalho, sendo este novo conceito de constitucionalismo denominado Estado social.

Em contrapartida ao liberalismo, o constitucionalismo social foi caracterizado por significativos avanços institucionais e jurídicos no plano social, sendo marcado pela institucionalização dos direitos sociais, que passaram a ser inseridos nos diplomas constitucionais. Assim, foi possível o surgimento de importantes campos jurídicos, como o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. A instituição desse paradigma também possibilitou a adoção do conceito de cidadania social, a qual objetiva a ampliação dos direitos sociais através da atuação do Estado e de suas instituições, permitindo a participação das minorias sociais e das classes menos favorecidas, como dos trabalhadores.

Assim, essa concepção de Estado social significou a incorporação às constituições do conceito de intervencionismo estatal no campo econômico e social, o qual foi representado pela prevalência dos interesses públicos e sociais sobre interesses particulares. Sendo assim, passou a prevalecer o conceito de igualdade em sentido material, não mais meramente formal, o qual possibilitou limitações ao direito de propriedade e ao poder privado capitalista, bem como fomentou a inserção de metas de inclusão socioeconômica no plano político. Portanto, ao contrário do liberalismo, o constitucionalismo social buscou concretizar a ideia de participação e inclusão, inerentes ao conceito de democracia. (DELGADO, 2017, p. 25).

No entanto, apesar de promover expressiva evolução no âmbito social, econômico e jurídico, o conceito constitucionalismo social se apresentava insuficiente para efetivar suas diretrizes no plano material.

Naquela época, a inserção de diretrizes democráticas, que garantam a concretização de direitos sociais, no âmbito das constituições se deu de forma tímida e ineficiente, considerando que encontrou diversos óbices que impossibilitaram sua materialização. Outrossim, não havia a preocupação de se inserir juridicamente uma concepção objetiva de pessoa humana, imprescindível para a definição da estrutura constitucional, a qual deve ser influenciada pela noção principiológica do direito.

Como bem esclarece Delgado, esse o novo paradigma de constitucionalismo social representa um:

nítido fenômeno de transição, no sentido de que já aponta para um processo de democratização da sociedade política e da sociedade civil — à diferença do marco constitucional primitivo —, mas ainda não consegue desvelar fórmula plena e consistente do novo paradigma em construção.” (DELGADO, 2017, p. 41).

Contudo, a partir da metade do século passado, após a Segunda Guerra Mundial, surge o conceito de Constitucionalismo humanística e social, que atualmente é o adotado pela maioria das constituições dos estados modernos, inclusive pela nossa Constituição Federal de 1988.

Assim, diante desse novo paradigma nasce a concepção de Estado Democrático de Direito, a qual concretiza as diretrizes e metas estabelecidas na fase anterior do constitucionalismo, provocando mudanças quantitativas ao buscar a ampliação dos direitos humanos no âmbito social, econômico, cultural, até mesmo trabalhista. Esta nova concepção de Estado também possibilitou mudanças qualitativas através da *“consagração da matriz principiológica das novas constituições; a institucionalização da natureza normativa dos princípios jurídicos; a estruturação de um rol de princípios humanísticos e sociais imperativos”* (DELGADO, 2017, p. 27).

Logo, as premissas introduzidas pelo constitucionalismo humanística e social buscam evidenciar a importância da pessoa humana no âmbito jurídico, social e econômico, visando expandir a diretrizes democráticas para além da atuação do Estado e das instituições públicas. A partir dessas premissas se conhece a estrutura constitucional do Estado, que objetiva a organização política e social de modo a efetivar a concepção de democracia, partindo do respeito à dignidade da pessoa humana.

O conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva.

[...]

O paradigma novo fez-se presente na estrutura de princípios, institutos e regras da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, constituindo o lumiar para a compreensão do espírito e da lógica da ordem constitucional do País. (DELGADO, 2015, p. 40-42).

Nesse sentido, tem-se que o cerne estruturante do Estado Democrático de Direito é constituído pela dignidade da pessoa humana, que norteia a construção e manutenção da ordem jurídica através de sua arquitetura constitucional.

Sendo assim, o sistema institucional e socioeconômico obtém seu fundamento de validade através de sua conformidade com o princípio de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, portanto, *“visa assegurar sua dignidade, supõe a necessária escolha constitucional da Democracia como o formato e a própria energia que tem de perpassar toda a sociedade política e a própria sociedade civil.”*. (DELGADO, 2017, p. 27).

Logo, por dedução lógica, conclui-se que sem a garantia de dignidade da pessoa humana não é possível alcançar a concepção de democracia, tampouco inserir instituições e práticas democráticas nos âmbitos da sociedade e do Estado. Do mesmo modo, impossível é garantir a centralidade da pessoa humana sem se instituir um Estado Democrático de Direito, de maneira que só podem produzir efeitos a partir de sua correspondência e coexistência.

Verifica-se que a concretização do Constitucionalismo humanística e social ocorre que através da democratização de todos os setores sociais, portanto, não só da sociedade política, mas também da sociedade civil. É através da integração de importantes setores que compõem a sociedade que se obtém o conceito constitucional de Estado Democrático de Direito.

Assim, só é possível alcançar o estado de bem-estar social, conceito estrutural das atuais constituições, com a democratização das instituições e do setor econômico em conjunto com a sociedade civil. Portanto, a materialização de Estado Democrático de Direito é obtida a partir das ideias de participação e inclusão de todos os setores sociais.

1.2 A Estrutura Principiológica Constitucional

Em conjunto com a concepção de Estado Democrático de Direito e o conceito de direitos fundamentais do ser humano, a estrutura principiológica humanística e social também compõe a matriz constitucional que norteia o orçamento jurídico pátrio.

Foi a partir de estudos feitos no campo da Filosofia do direito que nasceu a concepção científica de que os princípios poderiam exercer o mesmo papel que as

normas jurídicas. Essa concepção se propagou depois da segunda metade do século passado, momento em que foi incorporada pelo Constitucionalismo humanística e social. Assim, essa concepção principiológica foi "*absorvida pelo Direito Constitucional, tornou-se conquista plena e consagrada na Ciência do Direito e em diversos campos jurídicos positivados.*" (DELGADO, 2017, p. 29).

Sendo assim, os princípios passaram a compor os ordenamentos jurídicos, sendo considerados como normas jurídicas em conjunto com regras jurídicas. Com isso, atualmente no campo do Direito, a concepção de norma jurídica compreende o caráter normativo dos princípios jurídicos, bem como a normatividade das regras jurídicas.

Antes da promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, a normatividade dos princípios jurídicos encontrava diversos óbices para sua efetivação, sendo até então não reconhecida pelo ordenamento pátrio. No entanto, com o advento da Carta Magna, a partir de década de 90 essa ideia rapidamente se consolidou e passou a integrar a realidade jurídica em várias áreas do Direito, sendo amplamente aceita na comunidade acadêmica, que a incorporou em seus estudos científicos sobre os princípios jurídicos. (DELGADO, 2017, p. 30).

Além disso, a jurisprudência de diversos tribunais do país passou a expressamente reafirmar a concepção normativa dos princípios, com destaque para as cortes superiores do Brasil, que baseados neles passaram a fundamentar suas decisões.

A Constituição da República Federativa do Brasil evidencia como um de seus eixos principais a presença de um núcleo principiológico humanístico e social. Esse eixo, naturalmente, não se dirige apenas ao campo social do Direito e, particularmente, ao Direito do Trabalho. Abrange campos jurídicos diversos, como Direito Civil, Direito Penal, Direito da Seguridade Social, Direito do Consumidor, Direito Ambiental, Direito Tributário, etc. (DELGADO, 2017, p. 30).

Nesse cenário, a Constituição prevê a incidência de diversos princípios jurídicos, que são considerados gerais, pois abrangem inúmeras áreas de estudo do Direito. Assim, apesar de merecerem um estudo particular para melhor entendimento de sua extensão, os princípios gerais constitucionais disseminam seus impactos em diversos campos jurídicos.

A título de exemplo, temos como princípios gerais previstos constitucionalmente: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; princípio da inviolabilidade do direito à vida; princípio do bem-estar individual e social; princípio da justiça social; princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; princípio da não discriminação; princípio da igualdade; princípio da segurança; princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; princípio da vedação do retrocesso social e da progressividade social. (DELGADO, 2017, p. 31).

Tais princípios constitucionais, juntamente com princípios trabalhistas específicos, norteiam a criação e a aplicação do Direito do Trabalho, sendo denominados de princípios constitucionais do trabalho. Todavia, em que pese os princípios gerais exerceram influência sobre as relações laborais, há também os princípios trabalhistas propriamente ditos, os quais foram recepcionados e institucionalizados pela Constituição Cidadã.

Desse modo, diante da influência normativa que exercem os princípios constitucionais do trabalho, estes intervêm na composição do ordenamento jurídico infraconstitucional ao estabelecer parâmetros e fixar limites, os quais são reconhecidos através das técnicas da hermenêutica jurídica. Isso porque os referidos princípios devem ser interpretados em conformidade com as demais normas constitucionais, produzindo efeitos a partir de sua correspondência. (DELGADO, 2017, p. 31).

Na tocante a interferência do ordenamento obreiro nas relações trabalhistas, possuem grande relevância os princípios gerais do trabalho, já que são princípios constitucionais humanísticos e sociais: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social. (DELGADO, 2017, p. 31).

Diante desses fundamentais princípios Direito do trabalho, é importante ressaltar que a Constituição Cidadã argutamente incorporou certos princípios do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho. Portanto, não estamos tratando aqui de princípios genéricos do Direito, mas sim de princípios especiais de áreas jurídicas específicas que foram incorporados à Constituição. Portanto, esses princípios agora possuem uma clara força normativa, agindo de forma patente sobre o ordenamento jurídico infraconstitucional, ao estabelecer limites a ele. (DELGADO, 2017, p. 31).

Assim, constata-se que a Constituição Federal 1988, ao incorporar o princípio da norma mais favorável; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da irredutibilidade, preocupou-se em positivizar importantes princípios justralhistas que são atinentes ao Direito Individual do Trabalho.

Do mesmo modo, ao positivizar o princípio da liberdade associativa e sindical; o princípio da autonomia sindical; o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva trabalhista; o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas, a Carta Magna buscou constitucionalizar princípios justralhistas relacionados à seara do Direito Coletivo do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 32).

Esse largo rol de princípios constitucionais humanísticos e sociais, além do importante grupo de princípios justralhistas individuais e coletivos constitucionalizados, tudo estabelece balizas e limites inegáveis para a norma jurídico infraconstitucional na ordem jurídica brasileira. Esses limites constitucionais enfáticos devem estar presentes ao intérprete conclusivo do Direito em seu desafio de bem interpretar novos diplomas e regras jurídicas aprovados na realidade institucional do País. (DELGADO, 2017, p. 32).

É a partir desse conjunto de princípios constitucionais, sejam eles gerais, justralhistas coletivos ou individuais, que se determina os parâmetros fixos e inalteráveis que norteiam as normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro. Assim, no momento da criação e da aplicação das normas jurídicas, cabe ao legislador e ao operador do direito interpretar a legislação em consonância com os limites estabelecidos pela arquitetura principiológica constitucional.

1.3 Os Direitos Fundamentais da Pessoa Humana

Compondo um dos eixos da matriz constitucional brasileira, o conceito de direitos fundamentais da pessoa humana foi constitucionalmente incorporado à Lei

Maior de 1988, juntamente com a concepção estrutural de Estado Democrático de Direito e a arquitetura principiológica constitucional.

Contemporânea ao surgimento dos ideais do Constitucionalismo humanística e social e à adoção de princípios constitucionais que ocorreram após as grandes guerras, a concepção de direitos fundamentais da pessoa humana, além de mecanismo de proteção constitucional, mostra-se como ferramenta para a efetivação da centralidade da pessoa humana no meio socioeconômico e no plano jurídico. (DELGADO, 2017, p. 32).

Verifica-se que esta concepção está expressamente prevista na Constituição Federal brasileira, considerando o seu Título II, denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, que trata dos artigos 5º ao artigo 17º. É evidente que o referido título versa sobre as normas jurídicas que tratam dos direitos fundamentais da pessoa humana.

No tocante ao conceito de direitos fundamentais da pessoa humana, eles podem ser definidos como direitos inerentes ao ser humano, bem como a sua personalidade e moral. Logo, os direitos fundamentais “*são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica.*” (DELGADO, 2017, p. 32). Estes direitos fundamentais, por sua vez, podem ser individuais ou coletivos, como bem explicitado pelo texto constitucional em seu Título I.

A imprescindibilidade dos direitos fundamentais da pessoa humana é demonstrada também através a leitura das cláusulas pétreas inseridas na Carta Magna, que expressamente proíbe qualquer proposta de emenda ao texto constitucional que objetive revogar os direitos e garantias individuais.

Essa norma constitucional de vedação explícita ao Poder Legislativo Reformador (e também, é óbvio, ao Poder Legislativo Ordinário) protege os direitos e garantias individuais fundamentais, isto é, aqueles direitos e garantias que sejam de titularidade de pessoas humanas, como sói ocorrer com os direitos individuais e sociais trabalhistas. (DELGADO, 2017, p. 33).

É notório que os direitos trabalhistas, apesar de regularem a situação jurídica de um indivíduo inserido em uma relação de emprego, são também direitos individuais, pois se tratam de direitos fundamentais do trabalhador. Todavia, quando

se analisa o conjunto de direitos que compõem o Direito do Trabalho, nota-se que estes tornam-se direitos coletivos e sociais.

Portanto, os direitos e garantias fundamentais, em conjunto com a arquitetura principiológica constitucional do Estado Democrático de Direito, compõem a matriz constitucional que guia a construção do Direito.

Diante dessas considerações, constata-se que o Direito constitui, em si, um mecanismo civilizatório que, no entanto, só passou a exercer esse papel com efetividade a partir da institucionalização do novo paradigma constitucional. Logo, o Direito *“passa a incorporar e expressar, cada vez mais, as perspectivas e os interesses dos setores sociais tradicionalmente destituídos de riqueza e de poder.”* (DELGADO, 2017, p. 37).

Com o constitucionalismo, a mudança significativa que teve o potencial de transformar a natureza e as funções de todo o fenômeno jurídico ocorreu com o surgimento do Direito do Trabalho e, ao seu lado, o Direito de Seguridade Social, inicialmente conhecido como Direito Previdenciário. O fortalecimento da democracia representado por essas duas áreas jurídicas teve um impacto substancial em todo o sistema jurídico existente, gerando uma influência de grande alcance.

Em um segundo instante, demarcado a partir de fins da Segunda Guerra Mundial e décadas subsequentes, com a criação de novo paradigma constitucional, do Estado Democrático de Direito, em cujo núcleo passa a ocupar posição central a pessoa humana e sua dignidade, subordinando a sociedade civil, inclusive o mercado econômico, e a sociedade política a tal direção preponderante. (DELGADO, 2017, p. 38).

Diante da concepção humanística e social do Direito, introduzida pelo paradigma do Estado Democrático de Direito, os ramos jurídicos tradicionais sofreram significativas alterações ao longo do século XX e XXI, passando a adotar uma concepção baseada no papel social das normas jurídicas, voltada para a essencialidade da dignidade da pessoa humana.

Assim, constata-se o progresso do fenômeno jurídico, que impulsionado pela concepção humanística e social do constitucionalismo se volta para uma visão efetivamente inclusiva e democrática do Direito, abandonando seu papel de mecanismo de exclusão e de manutenção de poder. Portanto, é evidente que a matriz

constitucional do ordenamento pátrio se constitui um instrumento civilizatório, através da inclusão social e adoção de políticas igualitárias.

1.4 A Reforma Trabalhista perante a arquitetura constitucional

Diante das considerações acima obtidas a partir do exame da matriz constitucional de ordenamento pátrio, imprescindível é a análise de objeto de estudo, isto é, a Lei n.º 13.467/17 perante o prisma da Constituição Federal de 1988.

Assim, neste contexto, analisaremos os principais aspectos da Reforma Trabalhista em relação à estrutura principiológica da Constituição Federal, partindo do estudo acerca das alterações normativas promovidas no ramo do Direito Individual do Trabalho, bem no tocante às mudanças que ocorreram no ramo do Direito Coletivo do Trabalho.

Outrossim, também serão objeto de estudo as modificações legislativas relacionadas ao Direito Processual do Trabalho em face da estrutura constitucional de ordenamento jurídico.

Em que pese o Direito ter evoluído ao longo dos séculos, assumindo o papel de instrumento de inclusão e proteção social, constata-se que as modificações providas na legislação trabalhista, por intermédio da Lei n.º 13.467/17, representam um verdadeiro retrocesso para o fenômeno jurídico.

Distante da matriz constitucional presente na Lei Maior, as alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho e nas legislações conexas estabelecem diversos procedimentos que promovem a exclusão e a desigualdade social, pois convergem com as concepções de Estado Democrático de Direito, da principiologia humanística e social constitucional e do conceito constitucional de direitos fundamentais justralhistas da pessoa humana. (DELGADO, 2017, p. 39-40).

1.4.1 Do Direito Individual do Trabalho

O Direito Individual do Trabalho é responsável por regulamentar as relações entre empregadores e empregados, estabelecendo precisas diretrizes para os contratos de trabalho. Através dessas diretrizes cogentes, que definem as normas imprescindíveis para os contratos de trabalho, o sistema jurídico visa estabelecer um nível mínimo de inclusão social para as pessoas que dependem do trabalho,

principalmente para a vasta população que integra a vida socioeconômica por meio do emprego.

Esse importante ramo do Direito tem como objetivo principal atenuar as desigualdades socioeconômicas oriundas da relação de emprego por meio de suas normas cogentes, buscando mitigar a influência do empregador e melhorar as condições de vida e de trabalho do proletariado. Para isso, o Direito do Trabalho estabelece que deve haver um padrão de mínimo de igualdade jurídica no vínculo de emprego, que seria originalmente desigual, elevando assim o padrão de qualidade no contexto das relações de emprego. (DELGADO, 2017, p. 41).

Com isso, o Direito do Trabalho também realiza um importante papel de política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalistas, diminuindo, em alguma medida, as tendências concentradoras de renda e de poder que são características do capitalismo. (DELGADO, 2017, p. 41).

Nesse sentido, diante do sistema capitalista de produção, o ordenamento justralhista exerce função essencial no combate às desigualdades socioeconômicas e na contenção dos mecanismos de manutenção de poder e concentração de capital.

Em que pese a essencialidade do papel exercido pelo Direito do Trabalho nota-se que, diante da flexibilização das normas trabalhistas implementada pela Reforma, esse diploma legal destoa profundamente das ideais do Direito laboral, visto que *"busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação."* (DELGADO, 2017, p. 41).

Logo, modificações feitas à CLT representam um manifesto desrespeito à ideia de que a pessoa humana deve ocupar um lugar central na ordem jurídica e na sociedade em geral. Embora sejam incessantemente ignorados ou diretamente desrespeitados por várias disposições da Reforma, é evidente que os princípios constitucionais enfatizam a importância da pessoa humana na vida cotidiana e no Direito, como a dignidade da pessoa, a valorização do trabalho e do emprego, o bem-estar individual e social, a igualdade substancial e a subordinação da propriedade privada ao bem comum. (DELGADO, 2017, p. 41).

Ao favorecer, no âmbito do vínculo empregatício, o setor econômico em detrimento das classes economicamente hipossuficientes, a Lei n.º 13.467/17 se afasta profundamente da estrutura principiológica patente no sistema jurídico pátrio.

Nesse cenário, é notável o desrespeito ao princípio constitucional da igualdade em sentido material, que é aquele “*que assegura o tratamento uniforme a todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva para todos em relação a todos os bens da existência.*” (MORAES, 2016, p. 31).

A afronta a esse importante princípio é verificada perante a dificuldade de acesso à justiça imposta ao trabalhador, o aumento do controle do empregador sobre a relação de emprego, bem como diante da flexibilização das normas imperativas do Direito laborativo. (KRIEN, 2018, p. 171).

Ademais, através de normas que flexibilizam as determinações legais acerca das medidas que asseguram a saúde e a segurança do trabalhador, as alterações promovidas afastam a legislação trabalhista da estrutura normativa constitucional que busca que atenuar a incidência de riscos no trabalho. (DELGADO, 2017, p. 42).

Assim, as modificações trazidas pelo diploma determinam que as “*Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo*”. (BRASIL, 2017, Art. 611-B, Parágrafo único).

Essa estratégia de desconstrução se concretiza também por intermédio de regras que pulverizam o ambiente relacional dos vínculos empregatícios e trabalhistas no campo socioeconômico, induzindo a que tais vínculos se realizem por intermédio de múltiplas empresas supostamente desconexas, de maneira a tornar ineficazes os instrumentos jurídicos clássicos de controle dos aspectos relacionados à saúde e segurança da pessoa humana trabalhadora no mercado de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 43).

Outro princípio mitigado pela reforma é o que diz respeito às políticas de inclusão social de pessoas vulneráveis, portadoras de deficiência e reabilitadas ao mercado de trabalho, a partir da não exigência de percentual mínimo de pessoas portadoras de necessidades especiais em entidades com menos de cem empregados. Fator que reduz a incidência e dificulta ainda mais eficácia das normas de inclusão no cenário socioeconômico do mercado de trabalho.

No que diz respeito às normas que dispõem sobre a duração da jornada de trabalho, constata-se a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana mediante a flexibilização das regras jurídicas que versam sobre o tempo e intervalos de trabalho. Com isso, ocorre um enorme retrocesso em relação à garantia de segurança, bem-estar e saúde daqueles indivíduos que dependem de uma relação de emprego.

Ademais, a desregulamentação dessas importantes normas traz prejuízos para a vida familiar e cívica da pessoa humana, além de fomentar o desemprego, como bem explica Delgado, tendo em vista que essa exacerbação da duração do trabalho *“também compromete o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais.”* (DELGADO, 2017, p. 43).

Nesse cenário, outra modificação que vai de encontro com as normas e princípios constitucionais de proteção jurídica e socioeconômica ao trabalhador assalariado é desqualificação da natureza salarial das parcelas devidas em razão do vínculo empregatício.

A descaracterização do salário provoca, evidentemente, forte comprometimento da renda do trabalhador, diminuindo a participação do valor trabalho na economia do País; com isso, induz, necessariamente, à maior concentração de renda na realidade brasileira, que já é manchada pelo fato de ser uma das mais desiguais do mundo capitalista.

Se não bastasse, a mesma estratégia atinge gravemente a própria arrecadação previdenciária e tributária no País, que tem importante fulcro na folha de pagamento salarial das instituições e empresas (art. 195, caput, I, "a"). (DELGADO, 2017, p. 44).

A alteração no que concerne à composição do salário caracteriza outro retrocesso jurídico para proteção do trabalhador, ocasionando compressão do rendimento real dos trabalhadores e fomentando as desigualdades socioeconômicas já existentes. Ademais, também constitui um óbice para a distribuição de capital, prejudicando também o recolhimento das receitas tributária e previdenciária nacionais.

1.4.2 Do Direito Coletivo do Trabalho

No âmbito das relações laborais em grupo, o Direito Coletivo do Trabalho orienta as disposições acerca do vínculo empregatício através de seus sindicatos, buscando atender as demandas dos trabalhadores.

Com isso, esse importante campo do Direito visa o aprimoramento das condições de trabalho da categoria profissional e no âmbito das empresas, portanto, efetivando os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical.

Seu principal objeto é atender aos interesses dos trabalhadores ao permitir o diálogo e a negociação, bem como fiscalizar as relações empregatícias de modo coletivo, buscando igualar a influência do empregador e do trabalhador sobre o vínculo de emprego através de sua legislação constitucional, ordinária e internacional.

Nessa relação socioeconômica e jurídica, a figura do empregador é tipicamente coletiva, considerando que “*sua forma de estruturação, via empresas e instituições, e o impacto de suas ações, todos ostentam dimensão coletiva relevante*” (DELGADO, 2017, p. 43). Assim, somente através da organização coletiva dos trabalhadores, eles poderão adquirir a capacidade de negociar com os empregadores em um contexto de igualdade e equilíbrio.

Historicamente o Direito Coletivo do Trabalho atua buscando a melhoria nas condições de trabalho do economicamente hipossuficiente mediante a implementação de normas que possibilitem a negociação coletiva. Logo, exerce seu papel maneira conexa e em harmonia com o Direito Individual do Trabalho, sempre visando garantir os direitos justralhista fundamentais para garantia da dignidade do trabalhador.

Todavia, apesar do papel exercido pelo Direito Coletivo do Trabalho, as disposições da Lei n.º 13.467/17 relacionadas a esse campo jurídico revelam um retrocesso no que refere ao caráter inclusivo do Direito justralhista brasileiro.

Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira. (DELGADO, 2017, p. 45).

Nesse cenário de declínio, as modificações da Reforma Trabalhista de diversas maneiras debilitam o poder dos sindicatos, como se verá adiante.

Dentre as medidas que provocam o enfraquecimento do sindicalismo está o fim do financiamento compulsório, medida imposta sem qualquer transição gradual, ocorrendo de maneira abrupta e prejudicando a habituação das entidades sindicatos. Nesse viés, o diploma proíbe a contribuição assistencial, a qual é fixada em

negociação coletiva de trabalho para contribuição por parte dos trabalhadores assistidos, sendo um mecanismo de amparo aos sindicatos. (TEIXEIRA, 2017, p. 102-103).

Ademais, a reforma determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando versa sobre importantes questões relacionadas a duração do trabalho e a remuneração. Logo, essa é outra alteração que coloca em risco os direitos justralhistas, pois agora podem ser suprimidos mediante negociação coletiva.

Diante da extinção do procedimento de homologação das rescisões contratuais, o poder fiscalizador sindical foi mitigado pela norma, que passa adotar o discutível "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", o qual é feito perante o sindicato antes do término rescisão do contrato de trabalho.

Medida aparentemente positiva, a reforma cria a comissão de representação dos empregados nas empresas que, no entanto, passa a constituir um concorrente do sindicalismo, considerando que a norma proíbe a interferência sindical da categoria profissional na mencionada comissão. Todavia, *"para essa comissão obreira intraempresarial ser realmente mais representativa e eficiente, deveria, sim, ter a participação do respectivo sindicato profissional."* (DELGADO, 2017, p. 43).

Outras medidas adversas no que tange a negociação coletiva do trabalho são a proibição da ultratividade dos instrumentos coletivos negociados, bem como a determinação de que as *"condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho"* (BRASIL, 2017, Art. 620).

Em detrimento da proteção jurídica dos trabalhadores, lhes foi dificultado o acesso à justiça, bem como o exercício da atividade sindical, que é feito através de prerrogativas dos movimentos grevistas; correção dos abusos cometidos no interior dos instrumentos coletivos negociados; atos antissindicais cometidos pelos empregadores, etc. (DELGADO, 2017, p. 47).

Ademais, o diploma também restringe a atuação do Poder Judiciário Trabalhista ao dificultar a criação e a alteração do normas oriundas de fontes subsidiárias do Direito, isto é, súmulas e enunciados de jurisprudência.

Essas modificações representam a redução do poder da Justiça do Trabalho, pois constituem um “*impressionante obstáculo criado na ordem jurídica para a busca da efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista.*” (DELGADO, 2017, p. 47).

1.4.3 Do Direito Processual do Trabalho

Exercendo a importante função de operar o processo judicial no âmbito da justiça trabalhista, o Direito Processual do Trabalho é responsável por garantir o acesso à jurisdição de todos os agentes vinculados às relações trabalhistas, sejam eles empregados, empresas ou entidades.

É de conhecimento geral que a instrumentalidade é característica do Direito Processual, pois este busca efetivar as disposições positivadas pelo Direito Material, sendo concretizadas por ele através do processo judicial.

Nessa linha, sendo o Direito Individual do Trabalho um campo jurídico que busca concretizar os diversos princípios constitucionais humanísticos e sociais no mundo laborativo, inclusive o princípio da igualdade em sentido material, torna-se lógico e natural que o Direito Processual do Trabalho ostente regras e princípios que visem garantir, realmente, o amplo acesso à justiça à pessoa humana trabalhadora e lhe assegurar, no plano processual, condições de efetiva igualdade material, reequilibrando a lancinante desigualdade que existe entre as partes trabalhistas no plano concreto da vida socioeconômica e laborativa. (DELGADO, 2017, p. 47).

Portanto, é responsabilidade do Direito Processual do Trabalho cumprir as normas justralhistas positivadas no ordenamento jurídico ao disponibilizar os meios necessários para garantir o exercício dos direitos individuais e coletivos, através de seu caráter instrumental.

Diante da estrutura principiológica da constitucional e a da teleologia dessas normas, o processo do trabalho tem o dever promover a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entretanto, as disposições trazidas pela Reforma Trabalhista vão de encontro com essa concepção inclusiva do direito, pois muitos dos seus dispositivos restringem e dificultam o acesso à justiça da classe trabalhadora.

Nessa perspectiva, em detida análise às mudanças promovidas pela Lei n.º 13.467/17, é evidente o desamparo “*às pessoas humanas simples e destituídas de poder e de riqueza na realidade brasileira.*” (DELGADO, 2017, p. 48).

A dificuldade de acesso dos trabalhadores à jurisdição é verificada através das alterações promovidas com relação ao instituto da justiça gratuita, direito garantido constitucionalmente, considerando que o instituto foi modificado de modo que passou a ser mais benéfico às pessoas de poucos recursos econômicos até na seara civil e consumidora, do que na justiça trabalhista.

Diante dessa modificação, o trabalhador hipossuficiente, mesmo beneficiado com a justiça gratuita, passaria a ter que arcar com despesas oriundas de relação processual, restando evidenciado seu caráter discriminatório.

A gravidade dessa mudança é constatada quando considerado que a maioria dos indivíduos que intentam demandas junto à justiça do trabalho já não estão mais inseridos em uma relação de emprego, portanto, seus recursos financeiros são escassos, fator que evidencia a imprescindibilidade da justiça gratuita. (DELGADO, 2017, p. 49).

Essa alteração diz respeito ao pagamento de honorários periciais, vez que determinava que *“A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.”* (BRASIL, 2017, Art. 790-B, caput).

Todavia, essa disposição evidentemente contrária ao princípio de igualdade em sentido material, felizmente, foi declarada inconstitucional no mês outubro do ano 2021, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5766), na qual o Supremo Tribunal Federal determinou que a disposição violava os preceitos constitucionais relativos ao acesso à jurisdição gratuita.

Diante da decisão da Suprema Corte pátria, a união voltou a ser a responsável pela quitação desses encargos processuais, trazendo de volta parte da efetividade desse instituto processual mitigado pelo diploma reformista.

Outra modificação que promove o esvaziamento do instituto da Justiça Gratuita na seara trabalhista é a adoção da sucumbência recíproca quanto aos honorários advocatícios no caso procedência parcial da demanda trabalhista, mesmo que o demandante seja beneficiário da justiça gratuita, alteração que desestimula o trabalhador a ingressar ações que versem sobre pretensões resistidas na vigência do contrato de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 50).

Nesse cenário, foi determinado que o beneficiário da justiça gratuita sucumbente em honorários advocatícios deverá arcar com tais encargos econômicos. Originalmente, a Reforma Trabalhista ainda previa que nesse caso, as verbas obtidas em qualquer demanda serviriam para quitar os honorários advocatícios. No entanto, essa disposição também foi declarada inconstitucional pela ADI 5766.

Em que pese a exclusão de parte do dispositivo devido a sua afronta aos princípios constitucionais, foi mantida a disposição que prevê que o beneficiário da justiça gratuita poderá ser executado nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que certificou a referida obrigação, caso o credor venha a *“demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”*. (BRASIL, 2017, Art. 791-A, §4º).

A acentuação do risco processual foi concretizada mediante diversos mecanismos: de um lado, pela criação da figura do dano extrapatrimonial da pessoa jurídica do empregador, pleito a ser brandido contra o empregado ou equiparado no contexto de eventual ação trabalhista contra si proposta; de outro lado, as inúmeras restrições à concessão de justiça gratuita; adicionalmente, a criação dos honorários advocatícios nos casos de sucumbência recíproca; mais ainda a instigação legal ao Magistrado para a prática de condutas censórias severas às partes e às testemunhas no processo judicial trabalhista; finalmente, os inúmeros documentos formais extrajudiciais criados pela lei como fórmulas de quitação genérica de direitos trabalhistas, aptas, em princípio, a conduzir o processo ao completo insucesso. (DELGADO, 2017, p. 51).

Sob tal perspectiva, a instituição de normas que versam sobre a responsabilidade por dano processual também é outro fator que desestimula a proposição de demandas trabalhistas, transmitindo um viés negativo para o ingresso de ações trabalhistas ao acentuar os riscos para os litigantes menos abastados.

Outra medida que restringe o acesso à jurisdição do trabalho é a implementação de procedimentos que promovem a quitação de prestações trabalhistas antes da adequada apreciação da questão pela Justiça do Trabalho.

Esses novos mecanismos buscam afastar a pessoa humana da Justiça do Trabalho, conferindo quitação ampla e irrestrita a parcelas oriundas de seu vínculo empregatício ou vínculo juridicamente equiparado (trabalhadores avulsos, por exemplo), tudo isso anteriormente a que possam se tomar litígios levados ao exame do sistema judicial trabalhista. (DELGADO, 2017, p. 49).

A ação conjunta desses dispositivos, sem dúvida, resulta na limitação do acesso à justiça para indivíduos que dependem de empregos formais ou situações equivalentes para sua subsistência.

Perante as diversas disposições analisadas, as quais dificultam a obtenção de prestação jurisdicional, a nova lei introduz uma série de novos incidentes processuais que, como um todo, representam manifesta afronta os princípios constitucionais da eficiência, da celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional. A título de exemplo têm-se: o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e seu efeito suspensivo; processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, e; eliminação da execução de ofício no processo do trabalho. (DELGADO, 2017, p. 51).

Ainda no tocante a efetividade da prestação jurisdicional, a Lei n.º 13.467/17 impõe uma notável limitação à função construtiva da jurisprudência trabalhista desempenhada pelos cortes da Justiça do Trabalho. Através dos dispositivos implementados, constata-se a limitação da atividade interpretativa exercida pelo Poder Judiciário, vez que as disposições têm como objetivo “*afastar o controle de constitucionalidade, de convencionalidade e de legalidade, pelos tribunais trabalhistas, no que tange ao conteúdo dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho.*” (DELGADO, 2017, p. 52).

Além de tudo, essa manifesta tentativa de restrição e enfraquecimento da Justiça do Trabalho constitui inequívoco obstáculo gerado na ordem jurídica para a busca da efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista. (DELGADO, 2017, p. 52).

Nesse cenário, é verificada a transgressão aos princípios constitucionais que regem a separação de poderes, a garantia de independência do Judiciário, assim como a estrutura, a lógica e as funções constitucionais atribuídas ao Poder Judiciário.

Perante as considerações pontuadas, é notável que as limitações impostas ao acesso à prestação jurisdicional de competência da Justiça do Trabalho constituem um declínio tanto para o campo do Direito Individual do Trabalho quanto para o Direito Coletivo do Trabalho. Assim, com a alteração da natureza do processo do trabalho e da função da Justiça do Trabalho, como meio de assegurar o cumprimento das leis trabalhistas, os trabalhadores, individuais e parte de categorias representadas por sindicatos, se veem desamparados pela lei trabalhista.

2 MODIFICAÇÕES IMPLEMENTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Lei n.º 13.467/17 trata-se de uma reforma que introduz mudanças substanciais no sistema de regulamentação do trabalho e na proteção dos trabalhadores, com impactos consideravelmente desfavoráveis para os mesmos. A análise de suas alterações, que afetam não apenas as condições de trabalho, mas também a estrutura socioeconômica nacional, constitui um dos elementos que podem ajudar na compreensão de seus impactos.

Introduzindo significativas mudanças no plano do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, ao dismantelar direitos constitucionais e adotar mecanismos para a restrição da atuação da Justiça do Trabalho, a reforma introduz um novo modelo para as relações laborais.

Ao reduzir a participação na riqueza gerada por quem trabalha, a reforma compõe o processo de reestruturação da concentração de renda, onde trabalho ainda é considerado como um elemento ajustável que pode ser adaptado para aumentar a produção.

A principal justificativa para flexibilização das normas celetistas promovidas pelo diploma foi a geração de empregos, no entanto, *“a possibilidade de renúncia de direitos pela via da flexibilização que a supremacia do negociado sobre o legislado pode significar, ao contrário do propalado pelos defensores da ideia, fragmenta a organização dos trabalhadores.”* (TEIXEIRA, 2017, p. 08-09).

Logo, é evidente que o diploma se inclina a diminuir o nível das condições sociais do povo brasileiro, uma vez que implica em perda de direitos e na precarização do emprego. Portanto, é essencial compreender todos os seus pormenores e examinar a extensão de seus efeitos.

Perante esse quadro, imperativa é a análise de suas modificações, tais como a flexibilização externa, que concerne a implementação de formas atípicas de contratação como a terceirização; contrato intermitente; parcial, autônomo; temporário; negociação da dispensa; bem como a flexibilização interna, relacionada à jornada de trabalho, remuneração e questões relativas às condições de trabalho.

2.1 Flexibilização da Jornada de Trabalho

A disputa histórica entre capital e trabalho se concentra na jornada de trabalho, pois esta determina a extensão, distribuição e intensidade do tempo dedicado à atividade econômica em face das circunstâncias reais da vida das pessoas assalariadas. No contexto do capitalismo contemporâneo, observa-se uma tendência em favor da ampliação da autonomia empresarial para definir a jornada, possibilitando um ajuste que a torne flexível de acordo com as necessidades de cada setor de atividade. (KRIEN, 2019, p. 138).

A Lei 13.467/2017 introduziu diversas mudanças relativas à duração e à fruição da jornada de trabalho, as quais essencialmente se manifestam em duas direções: a flexibilização da jornada e a redução direta dos custos, aumentando assim a volatilidade do emprego. (TEIXEIRA, 2017, p. 74-75).

A flexibilização das normas legais que regulam a duração da jornada de trabalho impacta negativamente na contribuição do trabalho para a economia e para a sociedade, resultando inquestionavelmente na desvalorização tanto do trabalho quanto dos próprios trabalhadores. (DELGADO, 2017, p. 120).

Em primeiro plano, a flexibilização advém da exigência de que o trabalhador esteja constantemente à disposição do empregador. Assim, para que o empregador ajuste a jornada de trabalho em conformidade com as flutuações da produção, bem como tenha uma redução de custos indireta, o trabalhador vê sua jornada encurtada ou prolongada, sem poder gerir seu próprio tempo, resultando na desorganização da vida social e pessoal do trabalhador.

Assim, por meio da extensão da compensação de horas extras (banco de horas), pela ampla aplicação da jornada de 12 horas por 36 horas, pela expansão do conceito de regime de tempo parcial, bem como pela implementação do contrato de trabalho intermitente, a Reforma Trabalhista possibilitou a maior disponibilidade do tempo do trabalhador em favor do empregador. (TEIXEIRA, 2017, p. 75).

Em segundo plano, a adoção dessas formas atípicas de fruição do trabalho, por meio da exclusão de tempo considerado como parte da jornada de trabalho, objetiva a diminuição direta dos gastos do empregador.

[...] o pacote de alterações quanto à jornada promove a redução de direitos para o trabalhador, levando à perda de remuneração, à

intensificação do trabalho (e, conseqüentemente, ao aumento do cansaço e do número de acidentes), à desorganização da vida social e familiar (devido às jornadas incertas e flexíveis) e ao rebaixamento na perspectiva de capacitação e crescimento profissional. (TEIXEIRA, 2017, p. 76).

Os efeitos da flexibilização sobre tempo de duração da jornada são evidentes e diretos, pois resultam na intensificação da jornada de trabalho, provocando redução dos intervalos entre as atividades desempenhadas. Logo, o ritmo de trabalho mais intenso e permissão de jornadas mais longas contribuem para o aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho.

2.1.1 Redução Indireta de Custos

Dentre as modificações implementadas pelo diploma que versam sobre a flexibilização das regras atinentes à duração da jornada de trabalho, estão aquelas que provocam o aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador, ao mesmo tempo em que, indiretamente, reduzem os gastos do empregador com as forças de trabalho.

a) Regime em Tempo Parcial

O regime de trabalho em tempo parcial é uma modalidade de contrato no qual a carga horária do empregado é menor do que as tradicionais 44 horas semanais. Esse arranjo possibilita ao empregador contratar colaboradores que trabalhem meio período.

Com as modificações do artigo 58-A da CLT, o regime de trabalho em tempo parcial foi ampliado, considerando que antes a norma celetista previa que o trabalho em regime de tempo parcial fosse até 25 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras. Com a reforma esse limite foi ampliado, passando para até 30 horas semanais de trabalho, sem possibilidade de realização de horas extras, bem como para até 26 horas semanais, com possibilidade de realização de até 6 horas extras de trabalho.

O §5º do dispositivo determina ainda que as horas suplementares realizadas pelo empregado podem ser compensadas na semana seguinte, cenário em que o trabalhador prestaria até 32 horas de serviço sem receber qualquer valor adicional pelas horas excedentes.

b) Banco de Horas

A jornada extraordinária de trabalho, também conhecida como horas extras, refere-se ao período de trabalho que excede a jornada regular de trabalho estabelecida em contrato ou na legislação trabalhista. Essas horas excedentes podem ser remuneradas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, ou compensadas através do banco de horas, instituto jurídico que permite aos empregados acumularem horas trabalhadas além da jornada regular para posteriormente serem compensadas.

Antes esse sistema só poderia ser implementado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, no entanto, com a adição do §5º ao artigo 59 da CLT, possibilitou que a acordos individuais escritos também adotem a compensação via banco de horas, sendo que a compensação deve ser feita em até 6 meses. Ademais, a reforma também adicionou o §6º ao dispositivo, permitindo a pactuação bilateral tácita em acordo individual trabalho, para a compensação no mesmo mês.

Contudo, tais alterações resultam *“na deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica.”* (DELGADO, 2017, p. 129).

c) Jornada de 12 por 36 horas

A jornada de 12 por 36 horas é um sistema de trabalho no qual os funcionários trabalham por 12 horas consecutivas em um dia e, em seguida, têm 36 horas de folga antes de seu próximo turno de 12 horas. Esse sistema é comumente utilizado na área de saúde, segurança, serviços de emergência e em atividades industriais.

Com implementação desse tipo de jornada, a norma celetista permite sua adoção por meio de mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Conforme preceitua o parágrafo único do artigo 60 da CLT, esse sistema de jornada agora pode ser adotado independentemente do ambiente e das condições de trabalho, bem como sem a autorização do Ministério do Trabalho no caso de ambientes insalubres. Nota-se com esse dispositivo que a Lei n. 13.467/17 *“afastou diversas garantias à pessoa humana que vive de seu trabalho, em contexto do que*

deveria ser uma excepcional extrapolação da duração diária do trabalho fixada na Constituição da República.” (DELGADO, 2017, p. 131).

A reforma também contempla a possibilidade de não concessão de intervalos para refeição e descanso, permitindo, desse modo, o trabalho contínuo por 12 horas, segundo a redação do artigo 61, caput, da CLT.

A prática de longas jornadas diárias de trabalho oferece riscos excessivos aos trabalhadores e a toda sociedade, tais como: aumento do número de acidentes, doenças ocupacionais (que afetam a psique do trabalhador), etc.

Além disso, a jornada de 12x36 impede qualquer previsibilidade a respeito das folgas, que se alternarão ao longo das semanas, desorganizando completamente a vida pessoal e comunitária e limitando objetivamente qualquer projeto de futuro. Os estudos empíricos demonstram que os trabalhadores não são favoráveis a essa modalidade de jornada por considerarem seus efeitos extremamente nefastos. (TEIXEIRA, 2017, p. 78-79).

Ademais, não há qualquer compensação de tratamento especial, em conformidade com as disposições legais referentes ao trabalho noturno, portanto, as horas de trabalho noturno são consideradas compensadas pelo diploma.

d) Parcelamento das férias

O parcelamento de férias é uma prática na qual um período de férias anuais de um empregado é dividido em partes menores, em vez de ser concedido de uma só vez. De acordo com a legislação trabalhista anterior à reforma, o período de férias não poderia ser fracionado, exceto em casos específicos, nos quais as férias podiam ser divididas em até dois períodos, desde que um deles tivesse, no mínimo, 10 dias de duração.

A Lei n.º 13.467/17 alterou o §1º do artigo 134 da CLT, passando a permitir o fracionamento das férias em até três períodos, mediante consenso entre empregado e empregador, sendo que um dos períodos deve ser maior que 14 dias, e os demais não podem ser menores que 5 dias.

Desse modo, a trabalhador assalariado teve sua saúde física e mental colocada em risco *“porque o tempo de afastamento, que pode ser de apenas 5 dias em cada período, não será suficiente para repor suas energias e estabelecer o devido distanciamento do trabalho.”* (TEIXEIRA, 2017, p. 80). Esta é uma medida benéfica

somente para as empresas, considerando que tem como propósito alinhar a jornada de trabalho com as necessidades da empresa.

Ao dividir as férias do empregado, a empresa não terá a necessidade de contratar trabalhadores temporários ou recorrer a outras formas de contratação para substituir o funcionário em período de férias.

2.1.2 Redução Direta de Custos

Diferentes das modificações acima explicitadas, outras mudanças promovidas pela reforma buscam a redução direta dos custos do empregador para com a mão de obra empenha na produção, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho.

a) Jornada *in itinere*

As horas itinerantes referem-se tempo gasto pelo empregado a caminho do trabalho e de volta para casa, em que fica à disposição do empregador em transporte fornecido por ele. Antes da reforma essas horas eram consideradas como parte da jornada de trabalho quando o local de trabalho era de difícil acesso ou em locais onde o transporte público é inexistente.

Com a nova redação do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado com o deslocamento até o local de trabalho deixou ser considerado parte da jornada do trabalho do brasileiro.

Trata-se, pura e simplesmente, de redução direta de custos para o empregador, às custas do tempo de vida do trabalhador. Em muitas atividades, especialmente no meio rural, embarcado ou em regiões de difícil acesso, o trabalhador depende do transporte fornecido pela empresa. Ao desconsiderar o deslocamento, a empresa também está se isentando de qualquer risco durante o percurso. (TEIXEIRA, 2017, p. 80-81).

Isso representa claramente uma desvantagem para o trabalhador, levando à ideia de que a jornada de trabalho começa apenas quando o trabalhador efetivamente assume o seu posto dentro das instalações da empresa.

Não há dúvidas que a jornada de trabalho começa no momento em que o trabalhador se encontra sob o pleno controle do empregador. Todavia, o tempo gasto no deslocamento constitui tempo à disposição do empregador, portanto, deve ser remunerado.

b) Intervalo Intrajornada

O intervalo intrajornada, também conhecido como intervalo para repouso e alimentação, refere-se a um período de descanso durante a jornada de trabalho diária de um empregado. Portanto, em um regime de trabalho diário igual ou superior a 6 horas, é obrigatório proporcionar ao trabalhador um intervalo mínimo de 1 hora para descanso ou refeição. Quando a duração foi inferior a 6 horas e superior a 4 horas é obrigatório um intervalo de 15 minutos.

Ao modificar o artigo 71 da CLT, a Lei n.º 13.467/17 incluiu o §4º ao dispositivo, permitindo a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada, cabendo, nesse caso, o pagamento apenas do período suprimido ao empregado, corresponde ao valor da hora normal acrescido de 50%.

Logo, tal modificação significa a transgressão aos princípios constitucionais da vedação de retrocesso e ao da aplicação da regra mais favorável, considerando que *“O fundamento usado pela reforma para justificar a alteração é meramente quantitativo, subtraindo da avaliação os riscos à saúde, em desrespeito à condição humana do trabalhador [...]”*. (TEIXEIRA, 2017, p. 83).

Rompendo com o conceito de horas extraordinárias ao permitir a supressão e concessão parcial dos intervalos intrajornada, a modificação no artigo 71 está em total desacordo com a preocupação pela saúde e segurança do trabalhador e em clara violação do princípio da dignidade humana.

2.2 Formas Atípicas de Contratação

A reforma trabalhista, sob a justificativa de modernizar as relações empregatícias e trazer segurança jurídica para aqueles que compõem às relações de trabalho, cria as condições para que as empresas possam alinhar a demanda de trabalho com as necessidades empresariais, resultando na redução de custos que historicamente garantiam segurança e estabilidade para os assalariados. Ao fazer isso, também estabelece uma estrutura legal que, simultaneamente, desincumbi a responsabilidade das empresas em relação aos trabalhadores que empregam.

A Lei n.º 13.467/17, implementada em um cenário global de redução dos direitos dos trabalhadores, expande a margem de manobra das empresas na gestão da mão de obra de acordo com seus interesses. As modificações buscam, portanto,

diminuir os custos empresariais e aumentar a autonomia das empresas na definição das condições de contratação, utilização e remuneração de seus funcionários. (KREIN, 2018, p 98).

[...] a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. (TEIXEIRA, 2017, p. 63).

Esse cenário é evidente quando se analisa as formas de contratação precárias e atípicas regulamentadas pela Reforma Trabalhista. Além disso, essas modificações diminuem a rede de proteção social oferecida aos trabalhadores como parte de uma estratégia para redefinir a função do Estado e incentivar os indivíduos a se ajustarem às demandas do setor empresarial. (KREIN, 2018, p 98).

Na tentativa de substituir os contratos de trabalho por prazo indeterminado, foram regulamentados contratos intermitentes, contratos em regime de tempo parcial, terceirização, trabalhadores autônomos e contratos temporários representam alternativas aos. Durante a década de 1990, as tentativas de introduzir novas modalidades de contratação não produziram os resultados esperados no Brasil. Dentre elas a única modalidade que teve expansão significativa foi a terceirização. No entanto, essa prática resultou em um grande número de ações trabalhistas, nas quais trabalhadores buscavam o reconhecimento de vínculos empregatícios com as empresas contratantes. (TEIXEIRA, 2017, p. 64).

Ao contrário dos contratos por tempo indeterminado, os contratos de trabalho atípicos representam vínculos mais frágeis em comparação com os primeiros. Diferente do propagado, esses contratos de trabalho flexíveis não promovem o combate ao desemprego; pelo contrário, são adotados com o objetivo de otimizar o tempo e recursos por parte dos empregadores, resultando em mais desemprego, insegurança e precariedade no mercado de trabalho.

Como bem esclarece Krein, as modalidades de contratação atípica, por sua natureza, oscilam de acordo com o nível de atividade econômica, portanto, nas crises econômicas elas tendem a uma diminuição mais significativa. Logo, a análise de seus elementos e implicações é imprescindível *“para evidenciar que a sua difusão pode significar uma piora nas condições de contratação para os trabalhadores em comparação ao contrato por prazo indeterminado.”* (KREIN, 2018, p 101).

2.2.1 Contrato Intermitente

Um contrato de trabalho intermitente é uma forma de contrato de trabalho em que o empregado é convocado para trabalhar em momentos específicos, conforme a necessidade do empregador. Conforme dispõe o §3º do artigo 443 da CLT, a característica principal desse tipo de contrato é a intermitência, ou seja, o trabalho não é contínuo, e o empregado fica à disposição para ser chamado quando houver demanda.

Nesse tipo de contrato, o empregador convoca o trabalhador com antecedência, informando a data e a duração do trabalho, e o empregado tem a opção de aceitar ou recusar a convocação. Durante os períodos de inatividade, o empregado não recebe salário, apenas os valores proporcionais às horas efetivamente trabalhadas e os benefícios proporcionais ao tempo de serviço.

Diante da redação do artigo fica claro que não haverá restrições na adoção do trabalho intermitente. Isso significa que os empregadores podem optar livremente por pagar seus funcionários com base apenas nas horas efetivamente trabalhadas, em detrimento de uma jornada de trabalho fixa. (TEIXEIRA, 2017, p. 65).

A adoção do contrato intermitente tem o propósito de se ajustar às especificidades de cada segmento e, com isso, os empregadores poderão se utilizar de distintas formas de contratação conforme as suas necessidades. A jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços, mas poderá ser amplamente adotada para qualquer atividade econômica. Ela se ajustará a demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também poderá ser implementada em linhas de produção, escolas e hospitais. (TEIXEIRA, 2017, p. 64).

Como os trabalhadores não têm uma jornada de trabalho pré-estabelecida e ficam à disposição 24 horas por dia, esse modelo de contrato coloca o trabalho à disposição das necessidades eventuais do empregador. Logo, o empregador que pode requisitar seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. O empregador deve notificar o trabalhador com 3 dias de antecedência sobre a necessidade de trabalho, e o trabalhador tem 1 dia para aceitar ou recusar a oferta. Não há garantia de quantas horas serão contratadas, nem de qual será o valor da remuneração a ser recebida. Esse fator “[...] *produz incerteza para o*

trabalhador, além de um forte impacto social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas.” (TEIXEIRA, 2017, p. 66).

O contrato de trabalho intermitente, conforme estabelecido na Lei da Reforma Trabalhista, acaba por mitigar os dois direitos e garantias fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho: a concepção de jornada do trabalho e a noção de salário. (DELGADO, 2017, p. 154).

Independente de estar prestando serviços efetivos ou não, a concepção da duração do trabalho envolve o período em que o empregado está à disposição do empregador. No entanto, a Reforma Trabalhista introduz uma nova concepção: a situação em que o empregado, sem os efeitos legais associados ao tempo à disposição, permanece disponível para o empregador. (DELGADO, 2017, p. 154).

Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, a verba salarial pode ser por unidade de tempo (salário mensal fixo - o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo). (DELGADO, 2017, p. 154-155).

Inicialmente, poder-se-ia argumentar que o contrato intermitente é, basicamente, uma regulamentação das atividades ocasionais, ou seja, afetando trabalhadores envolvidos em empregos esporádicos, sem horários claramente definidos. No entanto, na realidade, o trabalho intermitente pode se tornar um instrumento altamente eficaz na promoção da insegurança no emprego e na redução dos salários dos trabalhadores em várias áreas. (TEIXEIRA, 2017, p. 67).

A leitura literal dos dispositivos legais que versam sobre o contrato intermitente dá a entender que se trata de um contrato de trabalho no qual o salário pode não ser garantido. Em outras palavras, a remuneração poderá ser concedida apenas ocasionalmente, no momento em que o trabalhador for chamado para realizar alguma tarefa, sendo proporcional ao trabalho efetivamente realizado nessa ocasião. (DELGADO, 2017, p. 155).

Ademais, essa modalidade pode levar ao acréscimo de carga de trabalho e à redução das horas remuneradas. Nesse cenário, contrato intermitente se transforma em um meio *“para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se*

tornem ‘trabalhadores just in time’, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa.” (TEIXEIRA, 2017, p. 67). Isso implica na legalização da implementação de uma nova lógica de supervisão, gerenciamento e controle da mão de obra, a qual pode se tornar comum em vários setores da economia.

Apesar de o contrato intermitente ser celebrado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, respeitado o valor horário do salário mínimo, *“não há dúvida de que a nova fórmula jurídica poderá ter um efeito avassalador quanto ao rebaixamento do valor trabalho na economia e sociedade brasileiras.”* (DELGADO, 2017, p. 156).

2.2.2 Contrato Temporário

Um contrato de trabalho temporário é um acordo entre um trabalhador, uma empresa de trabalho temporário (ETT) e uma empresa cliente. Nesse tipo de contrato, um trabalhador é contratado pela ETT e colocado à disposição de uma empresa cliente para atender a uma demanda temporária, como substituição de funcionários em licença, picos sazonais de produção, ou projetos específicos de curto prazo.

O trabalhador temporário mantém um vínculo empregatício com a ETT, que é a empregadora formal, e é alocado para a empresa cliente para desempenhar suas funções durante o período de necessidade.

A Lei n.º 6.019/74 estabelece as diretrizes para o trabalho temporário no Brasil. Quando foi criada, havia duas condições básicas para a validade desse tipo de contrato: a substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços, com uma duração limitada a até 90 dias. Todavia, no início do ano de 2017, foi sancionada a Lei 13.429/2017. Essa nova lei ampliou as possibilidades e condições para contratos temporários, estendendo a duração para 270 dias e permitindo a contratação de trabalhadores terceirizados sob essa modalidade em diversas circunstâncias. O instituto tornou-se ainda menos protetor do que sua versão inicial, uma vez que eliminou a garantia de direitos para receber o mesmo salário e manter uma jornada de trabalho equivalente à dos funcionários que desempenham a mesma função ou ocupam o mesmo cargo na empresa contratante. (TEIXEIRA, 2017, p. 69-70).

A regulação vigente do contrato temporário nega aos trabalhadores e às trabalhadoras submetidas ao contrato temporário muitos direitos

como as estabilidades temporárias, o aviso prévio, a multa do FGTS e o seguro-desemprego, além do acesso às férias. A estabilidade provisória de grávidas não alcança os contratos temporários, o que estimula ainda mais essa modalidade de contratação entre os empregadores que discriminam as mulheres. (TEIXEIRA, 2017, p. 69).

Os contratos temporários tendem a aumentar a já alta taxa de rotatividade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, permitindo a redução máxima dos custos relacionados à contratação e demissão de funcionários. (TEIXEIRA, 2017, p. 69).

Devido à sua compatibilidade com os interesses empresariais, os contratos temporários têm a tendência de se tornarem uma forma comum de contratação, especialmente em setores que não requerem qualificações específicas e apresentam altas taxas de lesões relacionadas a esforços repetitivos, como em linhas de produção. Isso resulta na falta de responsabilidade por parte dos empregadores pelas lesões à saúde dos trabalhadores. A alta rotatividade em várias áreas e funções torna difícil qualquer perspectiva de progressão na carreira ou avanço profissional e expõem o trabalhador à possibilidade de redução em sua remuneração e à supressão de seus direitos toda vez que a empresa de trabalho temporário o atribuir a novas tarefas. (TEIXEIRA, 2017, p. 70).

2.2.3 Terceirização

Anteriormente, a Lei n.º 6.019/74 versava somente sobre disposições acerca do trabalho temporário, no entanto, com as alterações promovidas pela Lei n.º 13.429/17, este diploma também passou a dispor sobre o trabalho terceirizado, que até não era regulamentado pela legislação pátria, época em que era regulado pela Súmula 331 do TST.

Através da Lei n.º 13.467/2017, foram introduzidos dois artigos que tornaram explicitamente legal a terceirização em todas as atividades da empresa contratante, incluindo a atividade principal.

O trabalho terceirizado, também conhecido como terceirização, é uma prática em que uma organização contrata outra empresa ou pessoa para realizar atividades ou funções específicas em seu nome. Em razão da redução de custos e da flexibilidade para lidar com flutuações na demanda, a empresa contratante terceiriza essas atividades para uma empresa externa, conhecida como prestadora de serviços ou terceirizada.

No entanto, a terceirização também gera preocupações, como a possível precarização das condições de trabalho, a falta de benefícios e direitos trabalhistas para os trabalhadores terceirizados e a perda de controle direto sobre certas funções.

Com a terceirização, trabalhadores formalizados passaram a ser contratados por meio de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e microempreendedor individual (MEI), arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego. (TEIXEIRA, 2017, p. 71).

Nesse cenário, está outra disposição bastante prejudicial aos trabalhadores, inserida pela Reforma Trabalhista no §1º, artigo 4º-C da Lei nº 6.019/74, que possibilitou a escolha contratual por parte das empresas, entre se adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.

Seguindo a lógica econômica inerente ao sistema capitalista, as empresas implementam essa forma de contratação para obter uma diminuição de gastos. Outro fator que motiva a adoção da terceirização de serviços é a sua utilização em setores com maior probabilidade de doenças ocupacionais, especialmente em linhas de produção com processos repetitivos. Setores esses em que a maioria dos funcionários são mulheres, onde é bastante comum que as empresas terceirizem toda a sua linha de produção para evitar possíveis ações trabalhistas futuras. (TEIXEIRA, 2017, p. 71).

Os princípios constitucionais humanísticos e sociais se opõem à terceirização trabalhista sem restrições e descontrolada. É claro que um sistema de propriedade privada e livre iniciativa que esteja em conformidade com essa destacada lista de princípios humanistas e sociais não pode ser compatível com a manobra jurídica da terceirização trabalhista sem limites. (DELGADO, 2017, p. 200).

Dentro arquitetura principiológica da Constituição, não há espaço para disposições trabalhistas que violem o patamar mínimo de civilizatório estabelecido pela legislação constitucional e infraconstitucional do país, ao desvalorizar o trabalho e o emprego, bem como agravando a desigualdade social entre os trabalhadores e empregadores, ao introduzir normas discriminatórias, minando o principal objetivo de promover o bem-estar e a justiça social. Logo, *“para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira.”* (DELGADO, 2017, p. 201).

É da própria lógica do capital desordenar continuamente a organização das empresas. A força de trabalho é deslocada na

medida em que certas qualificações se tornam desnecessárias. As empresas investem em estruturas que privilegiam empregos dominados por alta qualificação e alta produtividade e terceirizam as ocupações pouco qualificadas e de baixa produtividade. Com isso, excluem parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras da distribuição do crescimento da renda nacional. Com a aprovação da terceirização, direitos serão rebaixados, o conceito de categoria profissional será substituído por prestadores de serviços, levando à desconstrução e à desestruturação das categorias profissionais e das ocupações da forma como as conhecemos hoje. (TEIXEIRA, 2017, p. 72).

Apesar da abundante pesquisa científica que demonstra a ligação entre terceirização e acidentes de trabalho, inclusive para os trabalhadores que desempenham as mesmas funções, a reforma reitera e intensifica a liberalização da terceirização e do trabalho temporário. Trata-se também de uma regulamentação que carece de base factual sólida e se fundamenta exclusivamente na imposição dos interesses empresariais em meio ao cenário de transgressão aos princípios constitucionais. (TEIXEIRA, 2017, p. 73).

2.2.4 Trabalho Autônomo

O trabalho autônomo refere-se a uma forma de trabalho em que um indivíduo realiza atividades profissionais ou comerciais de forma independente, sem estar vinculado a um empregador específico.

É importante observar que, embora o trabalho autônomo ofereça liberdade e flexibilidade, também pode envolver incertezas financeiras e a falta de benefícios e segurança social associados a empregos tradicionais.

A Reforma Trabalhista introduziu o artigo 442-B à CLT, que estabelece que a contratação de um trabalhador que seja supostamente autônomo, desde que cumpridas as exigências legais, "*com ou sem exclusividade, de maneira constante ou esporádica*", resulta na exclusão de seu status de empregado.

A interpretação literal do preceito normativo conduziria ao absurdo, sem dúvida. Ela traduziria a ideia de um profissional contratado formalmente como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poder ser considerado, juridicamente, como efetivo autônomo. (DELGADO, 2017, p. 152).

Como a legalização da supressão de todos os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho, a incorporação desse artigo pode ser interpretada

como uma forma de legitimar a prática de contratação por meio de pessoa jurídica (pejotização) dos trabalhadores. Este artigo, ao permitir que qualquer trabalhador se torne um profissional autônomo, a despeito de seu nível de compromisso e regularidade, procura restringir o conceito de empregado, o que, na prática, acaba excluindo grande parte da força de trabalho da proteção trabalhista. (TEIXEIRA, 2017, p. 73).

Com o livre caminho para uma significativa desorganização do mercado de trabalho formal, os trabalhadores podem ser obrigados a atuar como pessoas jurídicas, mesmo que prestem serviços com regularidade e exclusividade para uma única empresa, portanto, veem eliminada sua capacidade de reivindicar seus direitos na esfera da justiça trabalhista. Aqueles que atualmente são empregados sob as regras celetistas enfrentam a perspectiva da demissão e da sua conversão em trabalhadores autônomos. (TEIXEIRA, 2017, p. 74).

[...] as referências relativas à contratação do trabalhador supostamente autônomo descaracterizam a relação de emprego disfarçada. Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros. (TEIXEIRA, 2017, p. 74).

Portanto, essa disposição trazida pela Lei n.º 13.467/2017 é inconcebível tanto do ponto de vista lógico quanto do ponto de vista legal. O trabalhador pode ser contratado como empregado se estiver realizando suas funções sob os elementos característicos de uma relação de emprego, ou pode ser contratado como autônomo se efetivamente realizar seus serviços sem se enquadrar nos elementos de uma relação de emprego. *“Se for contratado como autônomo, porém cumprir o contrato com os elementos da relação de emprego, será tido, evidentemente, do ponto de vista fático e jurídico, como real empregado.”* (DELGADO, 2017, p. 152).

2.3 Rebaixamento da Remuneração

Salário é a remuneração financeira que um empregador paga a um funcionário em troca dos serviços ou trabalho prestado por esse funcionário. O salário é geralmente pago de forma regular, como por hora, dia, semana, mês ou ano, convencionada pelo contrato de trabalho. A remuneração é um elemento fundamental

na relação de emprego, pois exerce um papel crucial na determinação do padrão de vida do trabalhador.

Sendo a remuneração formada pelo conjunto de salários e gorjetas, que fazem parte da remuneração total, a determinação da natureza salarial, ou não, das determinadas parcelas que a compõem é fundamental para os cálculos relacionados ao FGTS, contribuições previdenciárias, pagamento de férias, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, etc. (TEIXEIRA, 2017, p. 83).

Constata-se que as modificações feitas pela Lei n.º 13.467/17 provocaram o rebaixamento da remuneração de duas maneiras, sendo de forma direta ao definir como indenizatórias contraprestações de natureza claramente salarial e ao permitir a diminuição do salário sem reduzir o tempo de trabalho de forma proporcional. Ademais, também provocaram o rebaixamento indireto da remuneração ao permitir em qualquer tipo de atividade o trabalho terceirizado; expandir a utilização de contratos temporários e em regime de tempo parcial; regular a duração do trabalho; autorizar a contratação intermitente; retirar a restrição de duração da jornada no âmbito do trabalho remoto, e; “*legalizar formas de contratação até então consideradas formas de emprego disfarçadas, como é o caso dos autônomos [...]*” (TEIXEIRA, 2017, p. 83-84).

Nessa perspectiva, a Reforma Trabalhista, ao alterar o artigo 457 da CLT e seus parágrafos, relacionados à natureza salarial dos valores que compõem a remuneração do empregado, também impactou negativamente os ganhos dos trabalhadores assalariados.

A literalidade das modificações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 no art. 457 da CLT e no art. 28, §§ 8º e 9º, da Lei da Organização e do Plano de Custeio da Seguridade Social (n. 8.212/1991) indica no sentido de enfraquecer a tradicional (e muito importante) relevância do salário no contrato de trabalho, mediante a atribuição de natureza não salarial a parcelas que seriam, por sua própria natureza, nitidamente salariais. Insista-se: embora nitidamente salariais, por sua própria natureza, tais parcelas foram, artificialmente, consideradas como não salariais na reforma trabalhista de 2017. (DELGADO, 2017, p. 165).

É inegável que essas modificações aceleram a desmontagem dos direitos e a criação de um mercado de trabalho altamente flexível, resultando na diminuição dos salários e impactando adversamente a base de financiamento de fundos públicos, em particular da seguridade social e do FGTS. (TEIXEIRA, 2017, p. 84).

Dessa forma, a Lei da Reforma Trabalhista busca reduzir o ônus financeiro para o empregador, o que, de fato, é seu foco predominante na grande maioria de suas disposições. Além disso, no artigo 457 da CLT, também visa diminuir os encargos previdenciários desse empregador. No entanto, esse objetivo resulta em uma redução das vantagens trabalhistas e previdenciárias do empregado, bem como em uma substancial queda na arrecadação da Seguridade Social no país, contribuindo para o aumento do déficit público no Brasil. (DELGADO, 2017, p. 165).

Com esse preceito, fica reiterado o caráter anti-humanista e antissocial da Lei da Reforma Trabalhista, dirigida, essencialmente, à redução de custos trabalhistas e previdenciários em favor da empresa empregadora. (DELGADO, 2017, p. 175).

Embora a reforma não contenha um capítulo específico sobre a remuneração, ela apresenta outras mudanças significativas que promovem maior flexibilidade esse instituto, com evidentes desvantagens para os trabalhadores.

Dentre as disposições que comprimem o rendimento real dos trabalhadores está a possibilidade de ocorrer a redução salarial, por meio da negociação coletiva, ou da negociação individual, prevista no artigo 611-A, §3º, e no artigo 444, ambos da CLT.

É evidente que o sistema brasileiro é de natureza híbrida, promovendo a negociação coletiva como meio de acrescentar direitos à base mínima de proteção social garantida pela CLT e pela Constituição de 1988. Assim, o texto constitucional consagra como direito social fundamental o princípio da irredutibilidade salarial, explicitando sua ressalva quanto à negociação coletiva. Nesse caso, a jurisprudência trabalhista estabelece como condição para a validade da negociação coletiva o cumprimento dos requisitos legais mínimos. (TEIXEIRA, 2017, p. 85).

Contudo, a Lei n.º 13.467/17 extrapola o limite estabelecido por essa condição, ao prever expressamente a possibilidade de cláusula que reduza o salário em negociação coletiva, bem como deixa de impor a redução proporcional da jornada de trabalho nesse caso.

Essa possibilidade de redução salarial se estende à negociação pactuada em contrato individual de trabalho, sem qualquer intervenção sindical, como se verifica com a leitura parágrafo único do artigo 444 da CLT, restando evidente o prejuízo para a segurança jurídica e qualidade de vida do trabalhador assalariado.

É que, segundo esse parágrafo, as negociações individuais são permitidas para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência. Ou seja, nesses casos o salário poderá ser reduzido pela via individual sem a proporcional redução da jornada, provocando evidente rebaixamento salarial. (TEIXEIRA, 2017, p. 86).

Ainda que o último trecho do artigo 611-A, parágrafo 3º, mencione a proteção do vínculo empregatício, isso não terá efeito prático devido à proibição da continuidade das normas coletivas após o seu vencimento, estabelecida pela reforma. Além disso, a negociação individual não oferece qualquer proteção contra demissões injustificadas. (TEIXEIRA, 2017, p. 86).

Nesse diapasão, ao abordar a supremacia das negociações sobre a legislação e ao abrir caminho para as negociações individuais, a Lei n.º 13.467/17 também promove a implementação da remuneração variável em pelo menos três aspectos, sendo permitir: 1) a participação nos lucros e resultados, que depende do cumprimento de metas pelos trabalhadores ou da avaliação do desempenho da empresa; 2) a remuneração por produtividade, gorjetas e remuneração por desempenho individual estabelecidas por meio de negociações coletivas ou individuais; e 3) a permissão ao empregador de oferecer prêmios em forma de bens ou serviços, que podem ser ocasionalmente concedidos como parte de programas de incentivos. (TEIXEIRA, 2017, p. 86-87).

Nesse contexto de estruturação da ordem social (Título VIII da Constituição), onde se posiciona a imprescindível Seguridade Social (Capítulo II do Título VIII da Constituição), a Lei da Reforma Trabalhista praticamente solapa o sistema brasileiro de seguridade social, não só por rebaixar, gravemente, o valor trabalho na economia e na sociedade (no conjunto obsessivo de suas regras), como ainda por comprometer a base salarial das contribuições previdenciárias, transformando essa base em iniludível simulacro. (DELGADO, 2017, p. 167).

Assim, ocorre uma alteração substancial na remuneração ao incentivar o pagamento de "não-salários" e a introdução de remuneração variável. Esses mecanismos permitem ajustar os salários de acordo com o desempenho da empresa e dividir a remuneração de forma que o empregador pague apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, eliminando o pagamento pelo tempo em que o trabalhador está à disposição da empresa. (TEIXEIRA, 2017, p. 89).

O sentido subjacente à reforma é a redução dos gastos do setor empresarial para com a mão de obra, resultando na diminuição dos salários e dos direitos dos trabalhadores, fator que acentua ainda mais a desigualdade na distribuição de renda entre os trabalhadores e as empresas.

Diante das reflexões obtidas, é evidente que as mudanças implementadas pela reforma nas normas celetista consistem em um declínio para a proteção social e jurídica dos trabalhadores, e em algumas situações, são também extremamente prejudiciais à própria dinamização da economia.

Reforma Trabalhista busca reduzir o ônus financeiro para o empregador, o que, de fato, é seu foco predominante na grande maioria de suas disposições, no entanto, faz isso às custas do empregado, que sendo o lado mais frágil desse vínculo, vê seus direitos fundamentais mínimos serem dizimados.

3 A INFORMALIDADE DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

A informalidade no âmbito do mercado de trabalho refere-se às atividades econômicas que se desenvolvem à margem das estruturas e regulamentações formais estabelecidas pelo governo. Nesse cenário, os trabalhadores informais não desfrutam dos benefícios e proteções típicos dos empregados formais, tais como salário mínimo, férias remuneradas, seguro-desemprego, previdência social e garantias trabalhistas.

O trabalho informal afeta diversos setores, incluindo vendedores ambulantes, prestadores de serviços autônomos e trabalhadores por conta própria, entre outros. Nesse cenário, os trabalhadores informais não possuem contratos formais ou segurança no emprego a longo prazo, ficando sujeitos a condições de trabalho precárias e remunerações reduzidas. Adicionalmente, eles podem não estar sujeitos ao pagamento de impostos ou à contribuição para a previdência social, o que pode prejudicar suas perspectivas de segurança econômica no futuro.

O cerne deste Capítulo reside na avaliação do impacto das mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista sobre essas novas formas de contratação ou se, como resultado natural, elas resultaram apenas no aumento da informalidade.

Com as mudanças implementadas pela Lei n.º 13.467/17 e a consequente desestruturação do mercado de trabalho, através da disseminação de contratos atípicos, houve a promoção da informalidade e a terceirização, e outras modalidades de ocupação com baixa remuneração. (TEIXEIRA. 2017, p. 111).

Nesse cenário, há indicações claras de que a Reforma está promovendo modalidades mais precárias de emprego, sobretudo com a expansão da terceirização, o aumento da subocupação, o crescimento do trabalho autônomo como uma possível resposta ao incentivo à independência profissional, a disseminação da pejetização e o aumento da ilegalidade/informalidade.

O ponto central deste texto reside no fato de que após quase 6 anos de implementação, a reforma não conseguiu cumprir sua promessa de aumentar o emprego e a formalização: as taxas de desemprego permanecem praticamente inalteradas, tanto o desemprego aberto quanto a subutilização da força de trabalho, e os níveis de informalidade continuam a crescer. Além disso, há indícios de que a reforma pode estar contribuindo para o aumento da informalidade.

Outra situação, possivelmente impulsionada pela Reforma, é o notável aumento do trabalho autônomo, que atingiu um nível histórico no trimestre encerrado em junho de 2019. (KREIN, 2019, p. 123).

Desde o ano de 2016, o Brasil tem enfrentado uma crise econômica que continua se agravando, com efeitos preocupantes sobre o emprego e a informalidade. Um discurso dominante em torno da reforma trabalhista, liderado pelos setores empresariais e defensores do liberalismo, argumentava que a flexibilização das relações de trabalho levaria a uma maior liberdade econômica e estimularia os investimentos, tanto nacionais quanto estrangeiros. (KREIN, 2019, p. 77).

Conforme apontam os dados do Conselho Nacional de Justiça referentes às ações trabalhistas, o problema reside na falta de cumprimento das leis. A informalidade não é resultado de um suposto excesso de regulamentações, uma vez que o atual conjunto de leis em vigor não impediu a redução da informalidade no passado recente. A verdadeira causa da informalidade é a falta de aplicação e fiscalização das leis. (TEIXEIRA. 2017, p. 44)

[...] Esse argumento, endossado pelo patronato por razões facilmente compreensíveis, não se sustenta empiricamente, como veremos adiante. O ordenamento jurídico brasileiro contempla o instituto da demissão sem justa causa, o que provoca enorme rotatividade e flexibilidade no trabalho. Por fim, com essa mesma legislação, houve momentos de maior e menor desemprego no país, o que indica que as causas do desemprego devem ser buscadas em outro lugar. (TEIXEIRA. 2017, p. 44).

Um argumento comum utilizado para justificar a reforma é a alegação de que as normas trabalhistas não promovem igualdade. Sob essa perspectiva, a intervenção do Estado estabeleceria duas categorias de trabalhadores: aqueles protegidos pela legislação trabalhista e aqueles relegados à informalidade. Estes últimos estariam excluídos de direitos devido à inflexibilidade da lei. Portanto, o argumento em prol da justiça social é apresentado como progressista, mascarando o caráter regressivo das medidas propostas sob um discurso de inclusão social. Dada a crescente taxa de desemprego e a historicamente alta informalidade no mercado de trabalho brasileiro, a redução e diferenciação dos direitos existentes é considerada uma forma de promover a inclusão. (TEIXEIRA. 2017, p. 46).

O objetivo desse discurso é duplo: sensibilizar a população para que aceite o rebaixamento e a distinção de direitos e contrapor segmentos “incluídos” aos “excluídos”, já que a ausência de direitos da maioria é

explicada pelo “excesso” de direitos de uma minoria “privilegiada”, que não teria compromissos com os mais pobres. (TEIXEIRA. 2017, p. 47).

As inovações legislativas, conforme os dados apresentados a seguir, em vez de promover a formalização dos contratos, como originalmente anunciado, têm, na verdade, contribuído para a manutenção das características históricas do mercado de trabalho. Isso inclui a persistente tendência dos empregadores de optar pela informalidade e ilegalidade como estratégia em tempos de crise. Apesar das demandas das empresas por mudanças na legislação, o que prevalece é a busca por reduzir os custos trabalhistas, muitas vezes recorrendo à informalidade e à ilegalidade. O problema reside no fato de que essa opção tem impactos negativos na proteção social dos trabalhadores e na possibilidade de estabelecer um padrão civilizado de relações de trabalho. (KREIN, 2019, p. 112).

De acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a taxa de subutilização da força de trabalho abrange não apenas o desemprego aberto, mas também a subocupação devido a horas insuficientes de trabalho e a força de trabalho potencial. Segundo a pesquisa, a subocupação aumentou de 14,2% no trimestre de março/abril/maio de 2019 em comparação com o mesmo período de 2018. Isso significa que, após a Reforma, a subocupação aumentou em mais de 700 mil pessoas ocupadas, o que destaca a natureza mais precária das ocupações geradas. (KREIN, 2019, p. 112-113).

Apoiada em falsas premissas já contestadas amplamente por literatura disponível em que demonstra a inexistência de relação entre o rigor da legislação trabalhista como causa da persistência da informalidade e do desemprego. E como evidência dessas afirmações basta analisar os dados do mercado de trabalho para o primeiro ano de implementação da reforma, em que o trabalho informal cresceu 2,3% e o trabalho formal recuou (-0,5%). (KREIN, 2019, p. 62).

É fato que o grupo de subocupados abrange tanto empregados quanto trabalhadores que se consideram autônomos. No entanto, é notável que o conjunto dos subocupados, que já era predominantemente informal antes da reforma, tenha experimentado um aumento ainda mais acentuado da informalidade após a implementação das mudanças na legislação. (KREIN, 2019, p. 39).

Acerca da questão, Krein esclarece que "*o peso histórico da informalidade na constituição do mercado de trabalho no país é um fator que contribui para que as novas modalidades de contratação, de caráter flexibilizante e precarizante*" (KREIN,

2019, p. 84). Apesar de terem emergido como resultado dos novos padrões de regulamentação das relações de trabalho no cenário do capitalismo global e terem sido integradas pela Reforma como alternativas contratuais formais, essas modalidades de contratação não estão sendo amplamente adotadas pelos empregadores em proporções significativas.

Podem estar valendo raciocínios do tipo: se há a “opção” do contrato informal, por que lançar mão de um contrato formal, mesmo que de tipo precário? Ou seja, no marco histórico brasileiro, a flexibilidade nas formas de contratação é uma característica estrutural. (KREIN, 2019, p. 84).

Ao analisar os índices fornecidos pelo CAGED, fica evidente que desde 2014, o número de trabalhadores formais tem uma tendência de queda, enquanto os trabalhadores informais mantêm uma estabilidade, com cerca de 40 milhões de pessoas nessa categoria. Além disso, os informais apresentam uma tendência de crescimento em 2018 e 2019, que corresponde aos anos já sob a vigência da Reforma. Seguindo essa metodologia, em 2018 e 2019, a taxa de crescimento dos trabalhadores informais é mais expressiva, com um aumento de 2,6%, em comparação com os trabalhadores formalizados, que cresceram apenas 0,2%. (KREIN, 2019, p. 110).

Outro fator é que o aumento no número de trabalhadores autônomos manteve sua trajetória de crescimento contínuo. Vale destacar que esse crescimento se intensificou após a implementação da Reforma, atingindo um recorde histórico em maio de 2019, com mais de 24 milhões de pessoas atuando nessa modalidade. A chamada "pejotização" tem servido como um meio para a inclusão dos trabalhadores autônomos no sistema legal e na proteção social do país. Resumindo, em relação à posição ocupacional, houve um aumento nos trabalhadores sem carteira assinada e nos autônomos. Nos últimos doze meses, os únicos setores que apresentaram crescimento na formalização foram os setores público (empregados e estatutários). No entanto, também houve um aumento no número de empregados sem carteira, totalizando 2,6 milhões de assalariados. (KREIN, 2019, p. 116).

Os dados consolidados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, do IBGE, demonstram que o mercado de trabalho esteve longe de criar os “milhões” de empregos prometidos pelos defensores do projeto de 2017. Ao contrário, o emprego encolheu neste período. Pelo menos, os postos de trabalho de maior grau de proteção. (NUZZI, 2022).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Economia e Estatística, o número de trabalhadores com carteira assinada no setor privado totalizou 32,904 milhões no Brasil em 2021. Cinco anos antes, esse número era de 35,144 milhões, o que representa uma queda de 6,37%. Enquanto isso, o emprego sem carteira no mesmo período aumentou de 10,312 milhões para 11,246 milhões, um aumento de 9,05%. Além disso, o trabalho por conta própria, que inclui autônomos e trabalhos temporários, cresceu ainda mais, passando de 22,058 milhões para 24,902 milhões, um aumento de 18,2%. (NUZZI, 2022).

Nos últimos três anos, a população informal foi a que registrou o maior aumento. *“O crescimento da informalidade nos mostra a forma de recuperação da ocupação no país, baseada principalmente no trabalho por conta própria”*. (NUZZI, 2022).

No trimestre até julho de 2023, o Brasil apresentou uma taxa de informalidade de 39,1% no mercado de trabalho. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), conduzida pelo IBGE, houve 38,882 milhões de trabalhadores envolvidos em ocupações informais durante esse período. (UOL, 2023).

No decorrer de um trimestre, cerca de 793 mil pessoas aderiram ao trabalho informal. A geração total de empregos no mercado de trabalho, abrangendo todas as formas de emprego, atingiu a marca de 1,303 milhão de vagas nesse mesmo período. Portanto, o número de pessoas empregadas em trabalhos informais aumentou 2,1% em um período de três meses. (UOL, 2023).

O comum em todas as situações é o rebaixamento do patamar de proteção social aos ocupados. Ou seja, os empregadores veem-se diante de uma opção “mais vantajosa” (em sentido estritamente egoístico): entre lançar mão das inovações contratuais (“atípicas”) e continuar se utilizando largamente do trabalho informal (com a convicção reforçada pelo contexto atual de que não haverá fiscalização e punição para a burla na aplicação da legislação trabalhista). (KREIN, 2019, p. 124).

Com base nas reflexões apresentadas, é evidente que a taxa de informalidade da força de trabalho fornece uma representação mais abrangente e precisa da situação atual do mercado de trabalho em comparação com a taxa de desemprego aberto. Ela consegue capturar uma gama mais ampla de situações, abrangendo aqueles que estão buscando emprego, aqueles que desistiram ou não conseguiram

encontrar trabalho, e também os que estão subocupados e procuram outras oportunidades de trabalho. Isso oferece uma visão mais completa das complexidades do mercado de trabalho e das condições dos trabalhadores. (KREIN, 2019, p. 115).

Assim, mesmo que tenha ocorrido uma ligeira redução no número de desempregados abertos, observou-se um aumento no número de subocupados e de autônomos. *“Em síntese, a vida dos que precisam trabalhar para sustentar a si e sua família não apresentou melhoria no mercado de trabalho.”* (KREIN, 2019, p. 115).

Conforme mencionado, apesar do aumento dos lucros, a reforma não parece ter contribuído, nem estar contribuindo, para a expansão dos investimentos. Além do insucesso da Reforma em relação aos seus objetivos declarados, é importante ressaltar que os dados apresentados fornecem uma oportunidade para questionar as explicações predominantes sobre os impactos já em andamento e que podem influenciar a dinâmica futura do emprego no Brasil. No entanto, a diminuição dos salários dos empregados com contratos formais e o crescimento da informalidade, que estão vinculados ao aumento da instabilidade nos rendimentos, criando mais incerteza nas escolhas de despesas e tornando o acesso ao crédito mais difícil, podem estar associados à contínua falta de dinamismo no consumo após a reforma. Isso impacta diretamente a limitação do crescimento e do emprego, ao mesmo tempo que desencoraja o aumento dos investimentos. (KREIN, 2019, p. 46).

Os raros efeitos positivos no mercado de trabalho foram direcionados para a informalidade, minando as alegações de que a reforma trabalhista resultaria na criação de empregos com proteção social.

Após a Lei n.º 13.467/17, mesmo ocorresse uma notável queda no desemprego e um aumento na formalização, não seria justificável atribuir esses fenômenos às mudanças na legislação sem estabelecer relações de causa e efeito. No entanto, esses resultados nem sequer se materializaram, inclusive as grandes empresas de mídia admitem que a reforma trabalhista não está entregando os resultados prometidos, ao mesmo tempo em que a informalidade persiste em seu crescimento.

A partir das análises realizadas, fica claro que a reforma não teve um impacto positivo nem na geração de novos empregos, nem na promoção da formalização. No que se refere à formalização, pelo contrário, parece estar fortalecendo a tendência já

existente de aumento da informalidade, que agora se manifesta por meio de práticas como o trabalho autônomo e a pejotização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa científica examinou as alterações feitas à Consolidação das Leis do Trabalho, oriundas da implementação da Lei ordinária n.º 13.467/17, para assim compreender seus impactos sobre as relações empregatícias e as condições de trabalho, bem como sobre a segurança jurídica dos trabalhadores brasileiros, a partir do método da pesquisa qualitativa, por meio da revisão bibliográfica.

Para se atingir uma compreensão da extensão e relevância das modificações promovidas pela Reforma Trabalhista, foi amplamente estudada a matriz constitucional brasileira e a imprescindibilidade de seu diálogo com a legislação infraconstitucional, oportunidade em que verificou-se que o diploma reformador não assegura o patamar civilizatório mínimo estabelecido na Constituição Cidadã, vez que a flexibilização das relações laborais resulta na transgressão de diversos princípios e direitos fundamentais constitucionalmente positivados. Fator este que mitigou os direitos individuais, coletivos e processuais dos trabalhadores, colocando em risco suas condições de vida e sua segurança jurídica.

Assim como foi realizado o exame detalhado das alterações promovidas pelo diploma, principalmente com relação à jornada de trabalho e a incorporação de formas atípicas de contratação, bem como no tocante a remuneração. Diante esse quadro, constatou-se que a Lei n.º 13.467/17 inclina-se a diminuir o nível das condições sociais do povo brasileiro, uma vez que implica a desproteção à dignidade humana e na precarização do emprego, ao adotar disposições que visam reduzir direta e indiretamente os custos empresariais em detrimento dos trabalhadores, permitindo o aumento de jornada de trabalho, a redução da remuneração e modelos de contratação precários, os quais favorecem apenas o setor empresarial.

Depois, foram analisadas as consequências das mudanças implementadas à Consolidação das Leis do Trabalho e como elas incentivaram o crescimento trabalho do não-formal, ao afetar a segurança jurídica e os direitos fundamentais da população brasileira. A análise permitiu concluir que anos após sua aprovação, ao contrário do propagado, a Reforma Trabalhista não promoveu a geração de empregos e, muito menos, a formalização do trabalho, pelo contrário, constatou-se o crescimento exacerbado da informalidade no mercado de trabalho, fator que demonstra que o

aumento dos lucros empresariais e a desregulamentação do trabalho não são capazes de afetar os níveis de desemprego e tampouco a incentivar o trabalho formal.

Diante da problematização levantada neste estudo, a qual busca compreender como a Reforma Trabalhista impactou a segurança jurídica e a condições de vida dos trabalhadores, bem como se suas disposições fomentaram a informalidade de trabalho, verifica-se a partir objeto de estudo que as hipóteses levantadas se confirmaram. As análises realizadas destacaram a flexibilização das regulamentações trabalhistas através da Reforma Trabalhista, demonstrando que essa flexibilização não resultou na redução da informalidade nem na eficaz mitigação do desemprego.

Independentemente da abordagem sob a qual se examine a Reforma Trabalhista, constata-se que ela apresenta notável potencial para fragmentar a realidade socioeconômica, conduzindo invariavelmente a novas maneiras de exclusão social e desigualdade, impactando amplamente a classe trabalhadora e expondo-a à insegurança, ao desemprego, à informalidade e à falta de amparo social.

As alterações foram precisas, uma vez que se concentraram na desregulamentação das relações de trabalho, com o propósito de reduzir direitos em prol do enfrentamento do desemprego e da informalidade. Entretanto, dada a sua escassa incidência, tal hipótese não encontra confirmação, especialmente quando se observa que a informalidade continua a apresentar uma tendência ascendente.

O aumento no número de pessoas exercendo trabalho não-formal indica que a escolha de trabalhar na informalidade é uma estratégia adotada pelos atores econômicos, uma tendência que se acentuou durante a crise. Nesse contexto, as instituições públicas responsáveis pela proteção dos direitos trabalhistas enfraqueceram, o que incentiva a violação da legislação.

As modificações introduzidas pela Reforma, especialmente aquelas que resultam em obstáculos adicionais para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho, o aumento da jornada de trabalho sem bonificação proporcional e a diminuição da remuneração mediante acordo, parecem, segundo as informações disponíveis até o momento, estar promovendo a informalidade em vez de incorporar os trabalhadores na estrutura legal em vigor no país.

Não há como refutar o fato de que a interpretação das disposições levam a insegurança jurídica, uma vez que a contratação fora dos limites legais evidencia que

a estratégia é encontrar a maneira mais econômica de sustentar o empreendimento, sem considerar as implicações legais e os impactos sobre os trabalhadores.

A expectativa de formalização e redução do desemprego por meio de novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e o trabalho em período parcial, não se concretizou, pelo menos até o momento, nos níveis esperados e divulgados pelos apoiadores da Reforma. Por outro lado, considerando as condições subjacentes e os dados apresentados, a implementação da Reforma, abrangendo não apenas essas formas de contratação, mas também a desregulamentação das relações laborais como um todo, resulta na redução dos direitos e na precarização das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 01 de maio 1943.

BRASIL. **Lei N.º 13.429/17, 31 de março de 2017**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 31 de março de 2017.

BRASIL. **Lei N.º 13.467/17, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 14 de julho 2017.

DELGADO, M. G.; Delgado, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GALVÃO, A. et al. **Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxCz/#ModalTutors>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

GIACOBBO, F. S. **A informalidade no mercado de trabalho com a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/281180/a-informalidade-no-mercado-de-trabalho-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MORAES, Vânia Cardoso André de. **A igualdade – formal e material – nas demandas repetitivas sobre direitos sociais**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2016.

NUZZI, Vitor. **Foco dos atos de 1º de Maio, 'reforma' trabalhista fez crescer trabalho informal**. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/04/27/foco-dos-atos-de-1-de-maio-reforma-trabalhista-fez-crescer-trabalho-informal>. Acesso em: 20 de setembro de 2023.

País tem taxa de informalidade de 39,1% no trimestre até julho, mostra IBGE. UOL. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2023/08/31/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-391-no-trimestre-ate-julho-mostra-ibge.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2023.

TEIXEIRA, M. O. et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.