

A Reforma Trabalhista: O afastamento da aplicação da Lei 13.467/17 por patente violação à Constituição Federal através do controle difuso de constitucionalidade.

Adryelly R. L. Moura¹

“São tempos difíceis, tempos duros os que vivemos. Crise econômica, crise social. Crise política, crise jurídica. O Brasil e sua perene circunstância de modernidade tardia. Por aqui, institucionalizar a civilização é uma moeda de dois lados: a barbárie vem com ela também institucionalizada. Talvez esse não seja um traço exclusivo do Brasil, mas uma herança patrimonialista para alguns (Raymundo Faoro), escravocrata para outros (Jessé de Souza).”²

Resumo: O presente artigo possui como objetivo desenvolver a análise da violação à Constituição Federal de 1988 dada causa pela Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, demonstrando a violação a direitos fundamentais dos trabalhadores. Objetiva-se ainda, examinar as causas pelas quais o Brasil foi incluído na *shortlist* da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por fim, pretende-se demonstrar as razões jurídicas para se considerar a inconstitucionalidade da referida legislação, bem como os impactos negativos da Reforma Trabalhista no país.

Palavras Chave: Reforma Trabalhista. Inconstitucionalidade. Controle Difuso de Constitucionalidade.

INTRODUÇÃO

Para Miguel Reale (2002), princípios são “verdades fundantes”, ou seja, são pressupostos necessários para pesquisa e práxis. Em suma, princípios são tidos como ponto de partida e, como todo ramo do Direito, o Processo do Trabalho também conta com princípios gerais e específicos.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia - UFU.

² “Como usar a jurisdição constitucional na reforma trabalhista”. Lenio Luiz Streck.

Íntegra do texto em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-02/senso-incomum-usar-jurisdiacao-constitucional-reforma-trabalhista> . Acessado em 08 de nov. 2019

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ergueu-se através do Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, sancionada por Getúlio Vargas, Presidente da República à época, com objetivo de normatizar as relações individuais e coletivas de trabalho, regulamentando os liames trabalhistas tendendo a proteção do trabalhador. A partir de sua publicação houveram várias alterações objetivando moldá-la às particularidades da contemporaneidade.

Ressalta-se ainda, a simplicidade presente em todo direito processual do trabalho, perpassando qualquer excesso de formalidade presente em outros ramos do Direito. Tal afirmativa é justificada pelo princípio do *jus postulandi*, o qual confere às partes capacidade postulatória, sem a necessidade de advogado para propor ação.

A CLT possui como base de sustentação a Constituição Federal, apesar que, segundo Godinho Delgado:

“A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”³

É certo que o Direito do Trabalho tem o escopo de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo que tais direitos não retrocedam, desfavorecendo o cidadão. No entanto, com o advento da Lei 13.467 de 2017, incontestemente a ocorrência de precarização das relações de trabalho.

A Lei 13.467/17 abre espaço para o interesse de quem detém poder e força na relação trabalhista, ou seja, o empregador, refletindo o pensamento neoliberalista, ressaltando o confronto entre empregados e empregadores, indo a revés da finalidade pretendida pelo Direito do Trabalho, que pende para a tentativa de equilibrar tais relações. A reforma em comento, prioriza o viés econômico, sobrepondo a proteção constitucional aos trabalhadores.

Nesse diapasão é nítida a mudança de modelo no Direito do Trabalho, resultando na completa dissociação dos paradigmas ideais da Constituição de 1988, como Estado Democrático de Direito, o conceito de direitos fundamentais

³DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, com os comentários à Lei 13.467/17

da pessoa humana no âmbito trabalhista, e a referida Lei indo em caminho oposto e regressivo.

O Direito percorreu um longo caminho em busca de inovações, e nem sempre o ordenamento jurídico foi instrumento de inclusão, igualdade e movimento humanista. A Constituição de 1988 tem como característica principal, o direito como instrumento de civilização, o denominado constitucionalismo humanista e social, construindo uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse sentido,

“O paradigma do Estado Social apresenta as seguintes características, em contraponto com a matriz liberalista primitiva antecedente: inserção dos chamados direitos sociais no interior das constituições, em especial o campo do Direito do Trabalho e o campo do Direito da Seguridade Social (este, na época, ainda usualmente denominado Direito Previdenciário); incorporação do conceito de cidadania social pelo constitucionalismo, de maneira a absorver, como direitos relevantes, os direitos sociais; ampliação do conceito de cidadania política, de modo a alargar os sujeitos políticos do Estado e suas instituições, com a derrubada às barreiras jurídicas e institucionais à participação dos não proprietários, inclusive trabalhadores, mulheres e outros grupos sociais na arena política e institucional existente; inserção nas constituições da ideia de intervencionismo estatal na economia e nas relações sociais, com limitações ao direito de propriedade e ao poder privado capitalista, em conformidade com os interesses públicos e sociais; inserção, no constitucionalismo, da ideia de igualdade em sentido material, em contraponto à ideia de igualdade em sentido meramente formal inerente ao paradigma anterior; introdução, nas novas constituições, de diretrizes de inclusão socioeconômica das populações na dinâmica da economia e da política; introdução, no constitucionalismo, da noção mais clara e firme de Democracia, integrada pelas ideias objetivas de participação e inclusão de grande número de pessoas componentes da respectiva população, ao invés da restrita ideia de liberalismo (liberalismo político, liberalismo econômico, etc.).”⁴

Boaventura Santos defende a ideia de um Estado mais forte para garantir os direitos do cidadão, ideia esta, cada vez menos em foco em meio ao contexto da globalização.

Destaca-se no campo do Direito do Trabalho, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da justiça social; princípio da vedação ao retrocesso social; princípio da valorização do trabalho e emprego; princípio igualdade em sentido material,

⁴DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, com os comentários à Lei 13.467/17. Pág. 25.

princípio da segurança; princípio da vedação ao retrocesso social; princípio da proporcionalidade e razoabilidade.⁵

“Ostenta a Constituição, nesse quadro, a presença de princípios jurídicos gerais, que apresentam a característica de abrangerem diversos campos do Direito, ainda que, nesse caso, tenham de merecer leitura algo particularizada para permitir sua melhor compreensão extensiva. Trata-se de princípios constitucionais gerais que, nessa qualidade, produzem efeitos normativos em searas bastante diferentes do universo jurídico. Citem-se, ilustrativamente: 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 (Que se desdobra em igualdade em sentido formal e igualdade em sentido material - esta, aliás, uma das grandes inovações da Constituição de 1988); princípio da segurança; princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; princípio da vedação do retrocesso social e da progressividade social.”⁶

Existem ainda princípios no campo do direito individual do trabalho e no campo do direito coletivo, neste podemos citar o princípio da livre associação sindical, autonomia sindical e interveniência sindical nas negociações coletivas, naquele, destacamos o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da irredutibilidade salarial e princípio da continuidade da relação de emprego. Tais princípios foram constitucionalizados e ganharam eficácia e força normativa.

A esse respeito Godinho Delgado disserta:

“O Direito Individual do Trabalho regula a seara das relações bilaterais e multilaterais do mundo empregatício, fixando regras imperativas para o contrato de trabalho. Por meio dessas regras imperativas, que estabelecem um conteúdo mínimo normativo para o contrato de trabalho, a ordem jurídica busca estipular um patamar civilizatório mínimo (Mauricio Godinho DELGADO) para as pessoas humanas que vivem do trabalho, em especial o largo universo daqueles que se inserem na economia e na sociedade por intermédio da relação de emprego”⁷

Nesse sentido, o Direito do Trabalho busca popularizar as relações de trabalho, instituindo um modelo de igualdade jurídico, humanizando o poder

⁵ A lista com os 12 princípios constitucionais foi retirada da obra de Maurício Godinho Delgado: Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho 5ª edição. São Paulo; 2017, pág. 36-100.

⁶ Mauricio Godinho DELGADO, Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho (5ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.)

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/17; pág. 40 – São Paulo: LTr, 2017.

empregatício e majorando as condições do trabalhador. No entanto a Lei 13.467/17 vem para romper este nexos, flexibilizando suas regras relativas ao contrato de trabalho.

Para ratificar tal flexibilização, podemos mencionar o fato de diversos trabalhadores estarem laborando à margem da informalidade, pois com os novos modelos de contrato de trabalho, vê-se crescentemente a morosidade e até a falta de assinaturas nas carteiras de trabalho. Salienta-se ainda contratos à beira da ilegalidade, estes que aparentam ser válidos, porém tratam de enganos aos direitos dos trabalhadores, como por exemplo, contratos de estágio, menor aprendiz, dentre outros.

No campo dos direitos coletivos, frise-se sua finalidade em garantir às associações sindicais, forma livre e autônoma, propiciando melhorias nas condições de trabalho dentro dos estabelecimentos empresariais e das categorias envolvidas.

“Por intermédio de suas normas constitucionais, internacionais ratificadas e infraconstitucionais, esse campo jurídico visa à consecução de maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, viabilizando que os primeiros atuem como ser coletivo, por meio de suas entidades sindicais, de modo a dialogarem, negociarem e fiscalizarem as atividades empresariais de interesse dos trabalhadores com maior grau de eficiência e efetividade. Sendo o empregador, regra geral (salvo o doméstico, por exemplo), ser coletivo típico - uma vez que sua forma de estruturação, via empresas e instituições, e o impacto de suas ações, todos ostentam dimensão coletiva relevante (...)”⁸

A lei em comento vem para limitar as entidades sindicais, ao contrário do que almeja o direito coletivo, o qual tende a harmonizar e agregar as relações de trabalho. Como exemplo de tal redução, temos o art. 611-A, da CLT, o qual permite que diversos direitos do trabalhador sejam alterados e prevaleçam em face da lei, quando negociados por meio de acordos e convenções coletivas, induzindo adversidades entre sindicatos e trabalhadores.

Nesse seguimento, outro dispositivo que corrobora com a presente tese é a revogação do art. 477, §1º da Lei 13.467, o qual por sua vez, deixa de ser imprescindível a homologação pelo Sindicato, das rescisões contratuais. Até

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/17; pág. 44 – São Paulo: LTr, 2017.

aqui, pode-se observar alguns exemplos dos obstáculos advindos da alteração legislativa em comento, enfraquecendo e restringindo a seara trabalhista.

O presente artigo tem por finalidade defender a denominada Reforma Trabalhista como um instrumento em prol dos interesses do empregador objetivando o aumento da lucratividade e rendimentos, concluindo pela inconstitucionalidade do referido dispositivo, seus impactos e efeitos no campo das relações trabalhistas. Além disso, será analisado as causas pelas quais o Brasil foi incluído na lista negra da Organização Internacional do Trabalho.

A REFORMA TRABALHISTA E SUA VIOLAÇÃO À CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 é a base do ordenamento jurídico brasileiro, conforme define inclusive o Princípio da Supremacia da Constituição, que também a classifica como a Lei Maior do Estado, e a partir dela é feito o controle de constitucionalidade, ou seja, é o critério de validade das outras normas.

De acordo com José Afonso da Silva, a Constituição,

“É o sistema de normas jurídicas escritas ou costumeiras, que regula a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e o exercício do poder, o estabelecimento de seus órgãos, os limites de sua ação, os direitos fundamentais do homem e as respectivas garantias. Em síntese, a Constituição é o conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado.”⁹

Através do controle de constitucionalidade é possível que determinados dispositivos legislativos sejam declarados inconstitucionais, afastando sua aplicação do caso a que se refere. É o que chamamos de controle difuso de constitucionalidade, por este meio de controle, qualquer juiz ou Tribunal possui legitimidade para julgar se determinada norma é constitucional ou não.

A questão de como fazer tal matéria ser suscitada, não sendo o controle de constitucionalidade objeto principal do processo, é colocar em foco a afronta à Constituição, o prejuízo que causará às partes.

A esse respeito, Luiz Guilherme Marinoni disserta:

“Quando a decisão depender de prévia definição de dúvida constitucional, a solução da questão constitucional é prejudicial à

⁹ AFONSO DA SILVA, José. Teoria da Constituição, 42ª edição.

decisão. É neste sentido que se diz que a prejudicialidade da questão de constitucionalidade é essencial para que se tenha controle incidental de constitucionalidade”¹⁰

Ainda nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, por meio de seus julgamentos defende o assunto.

“O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a legitimidade da utilização da ação civil pública como instrumento idôneo de fiscalização incidental de constitucionalidade pela via difusa, de quaisquer leis ou atos do Poder Público, mesmo quando contestados em face da Constituição da República, desde que, nesse processo coletivo, a controvérsia constitucional, longe de identificar-se como objeto único da demanda, qualifique-se como simples questão prejudicial, indispensável à resolução do litígio principal”¹¹

Com o advento da Reforma Trabalhista, muito se discute sobre a inconstitucionalidade dos seus dispositivos. Há diversos institutos jurídicos que sofreram alteração e consequente supressão dos direitos dos trabalhadores com a modificação legislativa da CLT, entre eles redução do banco de horas, alteração da jornada de trabalho, redução da proteção sindical, a perda de efeitos das normas coletivas, dentre outras.

Ressalte-se que não se discutirá neste artigo sobre as normas inconstitucionais, mas a lei como um todo, como um corpo normativo inconstitucional. E, para tal análise, há de se observar o artigo 7º da Constituição Federal, que prevê os direitos dos trabalhadores, que visam melhorias na condição social do trabalhador.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender à suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.”

A *contrario sensu* percebe-se a afronta direta do legislador reformador para com os direitos expressamente garantidos na Constituição. Nos incisos acima listados, verifica-se a contradição dos artigos alterados com a norma

¹⁰ MARINONI, Luiz Guilherme; SARLET, Ingo Wolfgang e MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional, 4.ed, São Paulo: Saraiva. 2015, p.973

¹¹ STF – reclamação 1.733-SP, Rel. min. Celso de Mello, informativo 212.

constitucional. Veja-se, a título de exemplo, o art. 452-A da CLT, em confronto com o art. 7º, inciso IV da CF, de oportuna transcrição

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

A análise comparativa permite verificar a clara violação a garantia fundamental no que diz respeito à remuneração mínima prevista no artigo constitucional acima referido.

Outro artigo claramente inconstitucional é art. 422-B, *in verbis*:

“Art. 422-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

O artigo em comento, flexibiliza o regime de emprego pela simples formalidade legal da contratação do trabalho autônomo, ponto anteriormente defendido, onde os trabalhadores laboram à margem da formalidade, expostos à violação dos seus direitos.

As alterações em referência, diminuem o custo operacional e administrativa da contratação do trabalho, por meio da diminuição do patamar da proteção da parte hipossuficiente prevista na Constituição brasileira, ratificando o argumento de que a Lei 13.467/17 teve como intuito maior o aumento da lucratividade e rendimentos, sendo um instrumento a mercê dos interesses do empregador.

Nesse sentido, temos que

“A alienação fruto do processo de trabalho, segundo a teoria marxista, que coisifica o trabalhador no modelo capitalista, tem seus limites no pacto constitucional e, portanto, nos direitos mínimos previstos na Constituição. Fora dele, não há permissão do Constituinte e, portanto, da vontade que emana do povo de exploração do homem pelo homem. É bom ter em mente que a Constituição federal é fruto do processo comunicativo, da igualdade de condições e de discurso, contexto no qual vigora o melhor argumento. O processo comunicativo, a saber não-estratégico (Habermas), é, igualmente, o instrumento que limita a possibilidade de exploração do homem pelo homem, a coisificação, a alienação.”¹²

Importante ainda mencionar a inconstitucionalidade a respeito da imposição ao pagamento dos honorários advocatícios e honorários periciais,

¹² Íntegra do artigo disponível em: <<https://www.amatra4.org.br/artigos-2/artigos/inconstitucionalidade-da-reforma-trabalhista-brasileira/>>

ainda se a parte é beneficiária da justiça gratuita. Tal dispositivo viola o art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, o qual na letra literal da lei a justiça é “integral e gratuita”.

Nessa lógica, se a lei garante integral assistência judiciária não há que discuti-la se o trabalhador tem êxito em sua demanda. Em suma, o texto enunciativo (art. 790 e art. 790-B, da CLT), viola a letra da Constituição ao consagrar a assistência judiciária como “parcial e gratuita”.

Pois bem, é dever do legislador aperfeiçoar a legislação em vigência, afim de compatibiliza-las aos direitos sociais, assegurando ao trabalhador os direitos consagrados pelas normas constitucionais, o que, *data vênia*, a reforma trabalhista não conseguiu efetivar. A esse respeito, frise-se:

“Esse processo de desarticulação extremada das premissas constitucionais de proteção ao trabalho, promovido pela Lei n. 13.467/2017, também se apresenta como um processo de desarticulação do conjunto normativo de proteção aos direitos trabalhistas firmado na perspectiva do Sistema Internacional de Direitos Humanos, circunstância que possibilita a submissão da referida lei ao eventual juízo de constitucionalidade e também ao eventual juízo de convencionalidade - igualmente denominado de controle de convencionalidade.”¹³

Para demonstrar concretamente as teses até aqui defendidas, eis a seguir alguns casos práticos de julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

“TRT-5 declara inconstitucionalidade de dispositivos da reforma trabalhista.

O Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região declarou a inconstitucionalidade de dois parágrafos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017, art. 844, §§ 2º e 3º) que obrigam o trabalhador que faltar à audiência inicial do processo a pagar custas, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, e ainda estabelecem como pré-requisito para ajuizar uma nova demanda o cumprimento desta obrigação.

A maioria dos desembargadores do Órgão Especial entendeu que esses dispositivos contrariam os incisos XXXV e LXXIV do art. 5º da Constituição Federal, que dizem que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” e “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

O voto do relator, desembargador Renato Simões, considerou a argumentação do Ministério Público do Trabalho de que, nos novos parágrafos, há tentativa de esvaziamento do direito de acesso à Justiça

¹³ DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, com os comentários à Lei 13.467/17. Pág. 73.

pelos necessitados e restrição do princípio da inafastabilidade de jurisdição.”¹⁴

“TRT-10 declara inconstitucionalidade parcial de dispositivo da Reforma Trabalhista sobre pagamento de honorários por hipossuficiente.

Por maioria absoluta de votos, o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) declarou a inconstitucionalidade parcial do parágrafo 4º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), para que seja excluída a expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", contida no dispositivo, por afronta ao artigo 5º (incisos II e LXXIV) da Constituição Federal. Os desembargadores reconheceram a constitucionalidade do artigo celetista, uma vez excluída a expressão citada.

Na origem, a autora de uma reclamação trabalhista teve o pedido de adicional de insalubridade negado pelo juiz de primeiro grau. Mesmo tendo reconhecido seu direito à gratuidade da justiça, a teor do artigo 790 da CLT, a trabalhadora foi condenada a pagar honorários sucumbenciais ao advogado da empresa reclamada, no percentual de 5% do valor da causa, com base no parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT.”¹⁵

Insta salientar que o debate acerca da inconstitucionalidade das normas trabalhistas, bem como a violação das convenções internacionais das quais o Brasil é signatário – assunto que será abordado adiante, geram insegurança jurídica, causando além da diminuição nas ações de cunho trabalhista o impacto negativo na geração de empregos, fragilizando o mercado interno.

À vista disso, o principal argumento para aprovação da reforma era a geração de empregos, no entanto, o desemprego no país alcançou o número de 13 milhões¹⁶ de desempregados, causando prejuízo não só nos contratos de trabalho, mas também em relação aos benefícios previdenciários.

A tão almejada Reforma Trabalhista, prejudica o direito material dos trabalhadores, quando não prevê proteção contra dispensa arbitrária, quando desmotiva a fiscalização pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego, quando

¹⁴ Revista Consultor Jurídico, 04 de Julho de 2019. Com informações da assessoria de imprensa do TRT-5. Veja a integralidade da notícia em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-04/trt-ve-inconstitucionalidade-itens-reforma-trabalhista>. Acesso em: 30 de out.2019

¹⁵ Notícia retirada da coluna LEX MAGISTER. Íntegra da notícia disponível em: <https://www.lex.com.br/noticia/27856740-TRT-10-DECLARA-INCONSTITUCIONALIDADE-PARCIAL-DE-DISPOSITIVO-DA-REFORMA-TRABALHISTA-SOBRE-PAGAMENTO-DE-HONORARIOS-POR-HIPOSSUFICIENTE.aspx>. Acesso em: 10 de nov. 2019.

¹⁶ Dado retirado do artigo “Os Impactos da Reforma Trabalhista um ano após sua vigência” escrito pela Professora e Advogada Ariane Joice dos Santos. Veja na íntegra em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-impactos-da-reforma-trabalhista-um-ano-apos-vigencia/>. Acesso em: 29 de out.2019

não pune agressões reincidentes aos direitos trabalhistas, ou quando não proíbe revistas íntimas.

Os impactos causados pela lei da reforma trabalhista de 2017 são catastróficos, uma brutal limitação ao acesso à Justiça pelos trabalhadores ao mesmo tempo que houve aumento na ilegalidade dos contratos, aumento dos acidentes de trabalho e ainda sonegação de FGTS, ironicamente após o advento da Reforma Trabalhista. Consequentemente, as empresas economizam dinheiro com a restrição da justiça aos empregados.

Nessa lógica, Maurício Godinho, expõe:

“Em suma, todas essas restrições ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos, somadas à indissimulável descaracterização do processo do trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos de efetivação da ordem jurídica trabalhista, aprofundam os retrocessos brandidos pela nova lei nos planos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho.”¹⁷

Insta salientar que, com a flexibilização das formas de contrato, incluindo o trabalho intermitente, temporário, informalidade dos contratos se mantém constante, mantendo em alta a precarização das condições de trabalho. E, como consequência da insegurança jurídica acima mencionada, a expressiva diminuição do número de ações ajuizadas a partir da vigência da Lei, pois diversos temas abordados pela reforma trabalhista estão sendo debatidos e pendentes de julgamento pelo STF.

A debatida insegurança jurídica, evidencia a estratégia de um negócio mais barato, que não prioriza as condições dos direitos e proteção dos trabalhadores, o que nos leva mais uma vez ao argumento de que a reforma é um instrumento em prol dos direitos dos empregadores, visando lucro.

Ademais, é importante mencionar que além dos impactos sociais, o advento da Lei 13.467/17, trouxe mudanças no campo processual trabalhista. No campo do Direito Processual, a reforma trabalhista, não facilita concessão de tutela antecipada, não impede renúncias em acordos judiciais e cláusulas de quitação ampla.

¹⁷DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, com os comentários à Lei 13.467/17

Afim de sanar as consequências no âmbito processual, o Tribunal Superior do Trabalho, aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018¹⁸, esta que busca a aplicação imediata das normas processuais previstas pela reforma, pois muito se discutia acerca da aplicação temporal da nova Lei, o que foi delimitado pela modulação temporal.

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS VIOLAÇÕES CAUSADAS PELA LEI 13.467/17 NAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO.

De acordo com Godinho Delgado, a ordem jurídica brasileira é composta por três grupos de normas jurídicas, são eles: as normas constitucionais brasileiras, as normas internacionais vigentes internamente no Brasil, e as normas trabalhistas federais vigentes no país.

A respeito das normas internacionais, destaca-se as convenções e regulamentos criados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta que possui como finalidade

(...) “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.”¹⁹

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), é um mecanismo de reconhecimento e proteção dos Direitos Humanos em nível mundial.

“Gabriela Neves DELGADO sustenta que a formulação teórica sobre os Direitos Humanos é tarefa vasta e complexa, que exige do intérprete a sistematização de seus principais aspectos e prismas a partir de perspectivas diferenciadas de ordem filosófica, internacional e constitucional. O que importa, em verdade, é que tais perspectivas se estruturam a partir de um centro comum, que é a concepção de dignidade da pessoa humana, valor-fonte na contemporaneidade do Direito” (Godinho Delgado apud Gabriela Delgado)²⁰

¹⁸ “As instruções normativas não têm natureza vinculante, ou seja, não são de observância obrigatória pelo primeiro e pelo segundo grau. Contudo, sinalizam como o TST aplica as normas por elas interpretadas.”

¹⁹ A íntegra do texto pode ser lido em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm> Acesso em 04 de novembro de 2019.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/17; pág. 62 – São Paulo: LTr, 2017.

Com amparo na concepção histórica, os Direitos Humanos, foram reconhecidos através das três dimensões de direitos²¹, de acordo com o momento histórico em que surgiram e consagraram-se constitucionais. Nesta linha, o Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, agregando dignidade, cidadania e justiça social, como defende Godinho Delgado:

“os direitos individuais e sociais trabalhistas, na qualidade de direitos humanos sociais, econômicos e culturais, acham-se também encorajados pela proteção mais ampla do Direito Internacional dos Direitos Humanos, estruturado ao longo do século XX, com forte ênfase a partir dos desdobramentos jurídicos e institucionais decorrentes das barbáries cometidas no contexto precedente à Segunda Guerra Mundial e durante o seu desenrolar”²²

No que se refere ao campo do Direito Individual do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, ratifica o direito de todos, sem qualquer diferenciação, a igual remuneração por igual trabalho; direito a remuneração justa e satisfatória; direito a férias remuneradas; direito ao trabalho; condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, entre outras. No âmbito do Direito Coletivo, garante o direito a instituir sindicatos para proteção dos interesses do trabalhador. Dito isso, importante ressaltar que:

“A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, da OIT, de 1998, também integra a Carta Internacional dos Direitos Humanos Trabalhistas, especialmente por definir os direitos humanos básicos dos trabalhadores. O documento internacional destaca os seguintes direitos: direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva (Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, e Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil); o direito à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções 29 e 105 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil); o direito à efetiva abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil) e o direito à eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação (Convenções 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil)”²³

²¹ “Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.” (MS 22.164, rel. min. Celso de Mello, j. 30-10-1995, P, DJ de 17-11-1995.)

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16^a ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 167.

²³ Godinho Delgado *apud* Ana Virginia Moreira e Antônio Rodrigues Freitas. GOMES, Ana Virginia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de (Orgs.). A Declaração de 1998 da OIT

O ordenamento jurídico brasileiro é integrado pelas convenções e tratados internacionais, através da ratificação dos conteúdos normativos, estes, com status de norma infraconstitucional e ainda submetidas aos parâmetros constitucionais.

Godinho Delgado defende que, em um possível conflito entre a norma internacional reconhecida pelo Brasil e a norma brasileira, esta "*deve prevalecer a norma e a interpretação mais favoráveis à pessoa humana a quem se destina a tutela*"²⁴, priorizando o princípio na norma mais favorável e o princípio da vedação do retrocesso, os quais estão incluídos no art. 5º, §2º da Constituição Federal, explicitando que:

"Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte."²⁵

A Lei 13.467/17, ao dispor de normas que reduzem a proteção social, bem como acentuam a separação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, reforça a retrograda posição ideológica da desregulamentação dos direitos sociais e a flexibilização das relações de trabalho. Além disso, a referida lei, se mostra como instrumento de desarticulação das normas de proteção aos direitos do trabalhador, ratificadas no âmbito internacional, sendo dessa forma, de acordo com Valério Mazzuoli:

"que os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil são também (assim como a Constituição) paradigma de controle da produção normativa doméstica. É o que se denomina de controle de convencionalidade das leis, o qual pode se dar tanto na via de ação (controle concentrado) quanto pela via de exceção (controle difuso) (...)"²⁶

Ressalte-se que são diversos os aspectos em que a Lei 13.467/2017 se apresenta inconstitucional, como por exemplo, ao rejeitar os princípios de

sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 165 (grifos no original).

²⁵ Constituição Federal de 1988, art. 5º, §2. Retirado do site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de novembro de 2019.

²⁶ MAZZUOLI, Valério Oliveira. *O controle de convencionalidade das leis*. Disponível em: <http://pronline.orangotoe.com.br/canal/direito-e-justica/news/348659/>. Acessado em 06 de nov. de 2019.

proteção ao trabalho humano assegurados pela Constituição Federal; altera o conceito de trabalho digno, com a conseqüente dificuldade na inserção regulada e protegida no mercado de trabalho. A referida lei, deturpa o conceito de justiça social, o qual é sustento para princípios da proteção, progressividade social e vedação do retrocesso. Nesse sentido, Godinho Delgado disserta que a desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas, pela Lei 13.467/2017, transpõe o âmbito dos princípios jurídicos para afetar os direitos fundamentais em espécie, através do fracasso dos gozos dos direitos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista vai ao contrário de importantes documentos normativos internacionais de proteção ao trabalho humano. Como exemplo do desregramento propiciado pela nova Lei, cite-se a flexibilização da jornada de trabalho, no que se refere ao banco de horas ser acordado individualmente por escrito, contrariando ao disposto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, o qual prevê que a compensação de horários de trabalho somente é válido quando pactuado por convenção ou acordo coletivo.

Outrossim, o artigo que demonstra violação tanto constitucional, quanto das normas internacionais, é o art. 611-A, da CLT, o qual flexibiliza as medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, indo de contrário à Constituição Federal, art. 7º, XXII e à Convenção 155 da OIT. As normas relativas à medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, são classificadas como normas imperativas estatais, ou seja, impõe um efetivo dever de agir do próprio Estado. Com a flexibilização propiciada pela Lei, o trabalhador perde proteção e fica sujeito à riscos no ambiente de trabalho, com a conseqüente impunidade do empregador em casos de acidentes.

Importante mencionar que os artigos 611-A e art. 611-B, violam diretamente princípios básicos do Direito Internacional do Trabalho, e antes mesmo da aprovação da Lei pelo Congresso Nacional, já vinham sendo analisados pelos peritos da OIT, e apesar disso, após a vigência da Lei, não houve qualquer alteração sobre os dispositivos ora analisados.

Os artigos supracitados dizem respeito à possibilidade do negociado prevalecer sob o legislado, o que fere a negociação coletiva livre e autônoma, e viola a Convenção 98 da OIT, que trata da aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, como defendido pela doutrina brasileira que:

(...) “a negociação coletiva trabalhista concerne a poder inerente à sociedade civil e que é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional.

Porém não se trata de poder absoluto, incontrollável e avassalador, ou seja, um inusitado tipo de superpoder que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil”²⁷

Por estes e outros dispositivos normativos, o Brasil foi incluído da lista negra – *short list*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A referida lista, tem como finalidade denunciar os países pela violação das normas internacionais do trabalho. A inclusão do Brasil na supracitada lista, é reflexo da Reforma Trabalhista, como defende o secretário de Relações Internacionais da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Antônio Lisboa, o mesmo ainda argumenta a incapacidade da Reforma Trabalhista em gerar empregos e o enfraquecimento da negociação coletiva, ponto chave para a inclusão do Brasil na *short list* da OIT.²⁸

Por fim, cumpre ressaltar que os dispositivos em destaque e outros além, estão em desacordo com a ordem jurídica constitucional brasileira e com a ordem internacional, evidenciando o desrespeito aos direitos individuais e sociais trabalhistas.

CONCLUSÃO

O país em meio à crise econômica, onde boa parte de sua população não possui escolaridade adequada, tendem a ser prejudicados pelo novo cenário do meio trabalhista, o qual pende atualmente, para a parte autossuficiente. Ainda nessa perspectiva, importante mencionar fortes oscilações no cenário do desemprego, o qual, conforme anteriormente mencionado apresentou números elevados, após a aprovação da lei ora analisada.

Ademais, a taxa de desemprego abarca a elevada sub-utilização da força de trabalho e das horas, ou seja o aumento do número de pessoas fazendo

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1499.

²⁸ Dados retirados da matéria <https://oglobo.globo.com/economia/oit-inclui-brasil-na-lista-de-paises-suspeitos-de-violar-direitos-trabalhistas-23732337> Acesso em 06 de nov. de 2019

“bicos”, o aumento da informalidade, em contraponto à remuneração que apresenta quedas.

O professor Roberto Vêraz através do chamado “eufemismo da modernização”²⁹, defende que as relações trabalhistas estão retroagindo aos anos 1940, período pré CLT, acima de tudo, no que diz respeito a desconstrução do sistema de proteção social do contrato de trabalho.

A Reforma propiciou através da flexibilização maior discricionariedade na contratação e no uso da força de trabalho, conseqüentemente fragilizou a atuação pública na fiscalização das normas reguladoras, como os sindicatos, Ministério Público e Justiça do Trabalho.

Ao argumento de que o Brasil carecia de uma modelo moderno para regular as relações trabalhistas, a Lei 13.467/2017, advém como um movimento mascarado, para o retrógrado padrão introduzido na década de 40, retroagindo e violando leis nacionais e internacionais. As perspectivas para o futuro são de perdas inumeráveis aos trabalhadores brasileiros que estão cada vez mais sendo privados dos seus direitos, ficando a mercê das vontades dos empregadores.

Diante do exposto, podemos concluir que a Reforma Trabalhista respalda-se na injustiça e privação dos direitos conquistados pela classe trabalhadora, ao longo dos anos. Além disso, é um instrumento a favor da classe hipersuficiente, empresários, investidores, entre outros. Trata-se da precarização das relações de trabalho, tornando-se evidente que o objetivo principal da Lei 13.467/2017 foi, de acordo com Godinho delgado, “suprimir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País”³⁰

²⁹ Expressão retirada do livro: Lei 13.467: Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades.

³⁰ Delgado, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo: LTr, 2017

ABSTRATC

This article aims to develop the analysis of the violation of the Federal Constitution of 1988 caused by Law 13.467 of 2017, known as Labor Reform, demonstrating the violation of fundamental rights of workers. It also aims to examine the reasons why Brazil was included in the International Labor Organization (OIT) shortlist.

Finally, it is intended to demonstrate the legal reasons for considering the unconstitutionality of said legislation, as well as the negative impacts of the Labor Reform in the country.

Keywords: Labor Reform. Unconstitutionality. Diffuse Control of Constitutionality.

REFERÊNCIAS

DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, com os comentários à Lei 13.467/17.

DELGADO. Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho 5ª edição. São Paulo; 2017, pág. 36-100.

DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/17; pág. 40 – São Paulo: LTr, 2017.

AFONSO DA SILVA, José. Teoria da Constituição, 42ª edição.

MARINONI, Luiz Guilherme; SARLET, Ingo Wolfgang e MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**, 4.ed, São Paulo: Saraiva. 2015, p.973
Revista Consultor Jurídico, 04 de Julho de 2019.

<<https://www.conjur.com.br/2019-jul-04/trt-ve-inconstitucionalidade-itens-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 de out. 2019

Matéria disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>>.

Acesso em: 30 de out.2019

Artigo “Os Impactos da Reforma Trabalhista um ano após sua vigência” escrito pela Professora e Advogada Ariane Joice dos Santos. Disponível em:

<<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-impactos-da-reforma-trabalhista-um-ano-apos-vigencia/>>. Acesso em: 29 de out.2019

Texto disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 04 de novembro de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16^a ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 167.

Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de (Orgs.). A Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

Constituição Federal de 1988, art. 5º, §2. Retirado do site <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

MAZZUOLI, Valério Oliveira. *O controle de convencionalidade das leis*.

Disponível em: <http://pronline.orangotoe.com.br/canal/direito-e-justica/news/348659/>. Acessado em 06 de nov. de 2019.

Matéria disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/oit-inclui-brasil-na-lista-de-paises-suspeitos-de-violar-direitos-trabalhistas-23732337>>. Acesso em 06 de nov. de 2019

RE 482.611, rel. min. Celso de Mello, j. 23-3-2010, dec. monocrática, DJE de 7-4-2010.

Artigo disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28227-reforma-trabalhista-brasil-violou-convencao-internacional-sobre-negociacao-coletiva-reitera-oit>

Artigo disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-reforma-trabalhista-no-brasil-promessas-e-realidade/>

Mauricio Godinho DELGADO, Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho (5^a. ed. São Paulo: LTr, 2017.)

Notícia disponível em:

https://www.lex.com.br/noticia/27856740/TRT_10_DECLARA_INCONSTITUCIONALIDADE_PARCIAL_DE_DISPOSITIVO_DA_REFORMA_TRABALHISTA

[SOBRE PAGAMENTO DE HONORARIOS POR HIPOSSUFICIENTE.aspx](#)>.

Acesso em: 10 de nov. 2019.