



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
PERCURSO, CONTEXTUALIZAÇÃO E IMPACTOS NA VIDA DO
TRABALHADOR**

VITOR REIS SILVA

Goianésia/GO
2020

VITOR REIS SILVA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
PERCURSO, CONTEXTUALIZAÇÃO E IMPACTOS NA VIDA DO
TRABALHADOR**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Vanderlei Luiz Weber

Goianésia/GO
2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: PERCURSO, CONTEXTUALIZAÇÃO E IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

Esta Monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, 25 de novembro de 2020

Nota Final_____

Banca Examinadora

Prof.º Me. Vanderlei Luiz Weber
Orientador

Profº. Me. Leonardo Elias de Paiva
Professor convidado 1

Profº. Me. Gleidson Henrique Antunes de Andrade
Professor convidado 2

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: PERCURSO, CONTEXTUALIZAÇÃO E IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

VITOR REIS SILVA

RESUMO

Em novembro de 2017 entrava em vigor a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. Ao longo desta revisão bibliográfica feita a partir de obras documentais, artigos e colunas, busca-se apresentar o percurso traçado pela Consolidação das Leis Trabalhistas até o ápice da Reforma, além explorar os impactos sentidos em quase três anos desde sua aprovação. Amplamente divulgada como uma solução “prática” para gerar novos empregos, o documento foi apresentado como a principal resposta à crise econômica em que o país se encontrava gerando polêmica com a classe dos trabalhadores e com partidos de oposição. O presente artigo conclui que a proposta ainda hoje encontra dificuldades para o firmamento da economia, mas já começa a esboçar resultados impactantes, embora não diretamente na ampliação de vagas de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: CLT. Contextualização. Impactos. Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), idealizado e promulgado pelo então presidente Getúlio Vargas, tinha como proposta unificar as leis trabalhistas em um documento unilateral que respeitaria as classes trabalhadoras e os empregadores. Ao longo de mais de 70 anos o documento entrou em debate diversas vezes e sofreu algumas alterações significativas. Entre essas, a Reforma Trabalhista de 2017 que promoveu a mudança, criação ou revisão de pelo menos cem artigos, parágrafos e linhas.

A justificativa apresentada para dar continuidade ao projeto que reformulou a CLT foi de que a flexibilização das leis trabalhistas acompanharia um mercado moderno, onde empregado e empregador teriam mais autonomia para suas negociações, quitações e combinados. Desse modo, esperava-se que o mercado de trabalho abrisse oportunidades para novos empregos, movimentando a economia e aliviando o país de uma das maiores crises econômicas dos últimos tempos.

Diante do exposto, o presente artigo possui como objetivos a apresentação do percurso da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, expondo fatos históricos importantes até o ápice da mencionada Reforma ocorrida em 2017,

além de contextualizar o momento vivido pelo país quando da sugestão e aprovação desta, bem como demonstrar seus impactos, tanto esperados quanto reais com dados mais atualizados possíveis.

Interessa reiterar que a história, não somente brasileira, possui diversos movimentos cíclicos. Portanto, para obter uma análise teórica com resultados otimizados e mais profundos, é sempre importante demonstrar o percurso que o objeto de pesquisa fez ao longo do tempo. Em si, trata-se de um documento firmado como um marco histórico para o direito dos trabalhadores brasileiros, sendo que o percurso traçado se faz de enorme importância para compreender o contraste nas atualizações e alterações recentes.

Após tal análise de percurso, tem-se com semelhante importância a contextualização do momento específico em que o objeto estudado se concretizou. É passível de dúvida a afirmação de que um fato histórico ocorre sem nenhuma explicação ou antecedentes. Neste sentido, a pesquisa visa trazer os detalhes da tensão política e econômica que acometia o país no período em que a referida Reforma foi levada ao Plenário do Congresso Nacional para votação.

Por fim, após trazer a ciência dos fatos ocorridos, é importante esclarecer os objetivos que eram esperados deste objeto de pesquisa, além de trazer informações relevantes que salientem a realização desses objetivos. O paralelo entre teoria e prática é de grande importância nesse ponto da pesquisa, uma vez que o texto que propôs a Reforma Trabalhista de 2017 havia sido amplamente divulgado como a principal resposta à crise econômica em que o país se encontrava no período.

Neste escopo, é possível confirmar que este documento seria a principal arma contra a crise daquele período? Ao estudar o paralelo entre os impactos esperados e os obtidos, pode-se afirmar que a Reforma de 2017 está cumprindo o objetivo de elevar a economia nacional conforme anunciado?

Estas questões primam por uma resposta satisfatória, visto o cenário político-econômico atual do Brasil, sendo imperativo observar estas mudanças à luz da ciência do Direito, de modo a melhor elucidar este tópico e auxiliar em sua compreensão.

1. A CLT DE 1943 E SEU PERCURSO DE REFORMAS E ATUALIZAÇÕES

No dia 1º de maio de 1943 dentro do Estádio Vasco da Gama, popularmente conhecido como São Januário – situado na capital Rio de Janeiro – com lotação esgotada, o então presidente Getúlio Vargas (1882-1954) anunciava a chamada carta de emancipação econômica dos trabalhadores: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este documento trouxe como proposta a unificação de todas as leis trabalhistas existentes no país até aquele momento, além da definitiva inserção dos direitos dos trabalhadores na legislação brasileira (HERMANSON, 2019).

O cenário em questão era de um país, em sua maioria, agrário, com movimentos sindicais de operários crescendo por inspiração de imigrantes anarquistas recém-chegados da Itália e pela designação da Justiça Trabalhista, exatos dois anos antes da mencionada data. À época, o Brasil ainda contava com um governo considerado populista e o cenário internacional era de plena Segunda Guerra Mundial. A principal justificativa, portanto, para a incidência da legislação em comento foi da necessidade de uma legislação centralizada que supostamente erradicaria o choque entre as regras trabalhistas (CASTRO, 2017).

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT-24) da 24ª Região:

Dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída: a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país (TRT-24, 2013, *online*).

Com a abolição da escravidão no Brasil, através da Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea, a necessidade de leis para tratar das relações de trabalho ficou cada vez mais urgente, aumentando “as discussões sobre direitos de trabalhadores e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados no Brasil” (TRT-24, 2013, *online*), conforme:

O fim da exploração da mão de obra gratuita e as consequentes contratações de serviços assalariados impulsionaram os debates que, na época, já eram assuntos em voga na Europa, que vivia os efeitos da Revolução Industrial. Foi justamente o processo de mecanização dos sistemas de produção implantado na Inglaterra no século XVIII que desencadeou os movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores. Na medida em que a máquina substituía o homem, um exército de desempregados se formava (TRT-24, 2013, *online*).

Ainda em concordância com o TRT-24 (2013), no Brasil pós-escravidão “as fábricas funcionavam em condições precárias, os trabalhadores eram confinados em ambientes com péssima iluminação, abafados e sujos” (*online*).

Este ambiente insalubre já seria suficiente para suscitar diversos tipos de movimentação por parte dos trabalhadores, mas ainda havia o agravante dos salários, que “eram muito baixos e a exploração de mão de obra não dispensava crianças e mulheres, que eram submetidos a jornadas de até 18 horas por dia, mas recebiam menos da metade do salário reservado aos homens adultos” (TRT-24, 2013, *online*), sendo que:

Foi em meio a este difícil cenário que eclodiram as greves e revoltas sociais. Começavam, então, as lutas por direitos trabalhistas. Os empregados das fábricas formaram as *trade unions* (espécie de sindicatos), que desencadearam movimentos por melhores condições de trabalho. Tais manifestações serviram de inspiração para a formação de movimentos organizados de operários brasileiros (TRT-24, 2013, *online*, grifo do autor).

É visível, portanto, que as condições socio-político-econômicas da população brasileira à época da metade do século 20 demandava urgente reformulação da compreensão das relações trabalhistas, a fim de fornecer tanto aos funcionários quanto ao empregador condições para que pudessem sanar as querelas trabalhistas de maneira mais segura e protegida.

Com a inclusão da Justiça do Trabalho na Constituição Federal de 1934 e as inovações trazidas por esta no que tange a direitos sociais, o surgimento de um documento único para tratar da legislação trabalhista estava pendente apenas de tempo:

A carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores: instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais

remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente (TRT-24, 2013, *online*).

Para a elaboração do documento, dez especialistas foram convidados, entre eles “os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind” (TRT-24, 2013, *online*) sendo considerados de suma importância também os pareceres dos “consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho” (TRT-24, 2013, *online*).

Metade destes ficou a cargo das regras para a Previdência e a outra para as relações entre empregador e empregado, sendo que estes se inspiraram principalmente nas decisões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, ocorrido em 1941 na cidade de São Paulo; nas convenções internacionais do trabalho, bem como nas tratativas do governo de Benito Mussolini (1883-1945) na Itália para com a classe trabalhadora em seu país, e até mesmo de documento escrito pelo Papa Leão XIII (1810-1903) em 15 de maio de 1891 sobre as condições das classes dos trabalhadores (CASTRO, 2017):

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica Rerum Novarum (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. (TRT-24, 2013, *online*).

Três anos após sua consolidação, a legislação sofreria sua primeira atualização. Com o final do chamado Estado Novo e da ditadura de Vargas, o Brasil conheceu a Constituição Federal de 1946 que conferiu à CLT direitos como o repouso remunerado, a regulamentação e estabilização do trabalhador do meio rural bem como o direito a greve (MOURA, 2016), noção corroborada pelo TRT-24 (2013):

A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à

indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social (TRT-24, 2013, *online*).

Em julho de 1962, período governado por João Goulart (1919-1976), foi acrescido ao documento o 13º salário e a inclusão igualitária do trabalhador rural na CLT, sendo que a partir deste momento este deveria ser tratado com os direitos semelhantes àqueles conferidos aos demais empregados. A lei que garantiu o direito da carteira assinada para esses trabalhadores foi a Lei nº 4.214, de 02 de março de 1963, revogada pela Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, além de jornada de oito horas, aviso prévio e férias remuneradas (HERMANSON, 2019).

Entretanto, durante o período do regime militar podem ser observados alguns retrocessos. Com o advento da Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, regredia o direito a greve:

Assembleias gerais deveriam ser convocadas com dez dias de antecedência e suas convocatórias, publicadas nos jornais locais. Para deliberar quaisquer paralisações, sindicatos deveriam organizar dois turnos de reuniões e, uma vez que esse processo se concluísse, só poderiam iniciar seu movimento em um prazo mínimo de cinco dias (HERMANSON, 2019, *online*).

O trecho acima, no entanto, refere-se ao trabalhador particular, pois ao funcionário público os movimentos grevistas foram colocados completamente em proibição, e mesmo os movimentos legais dos demais trabalhadores poderiam ser imediatamente suspensos pela Justiça do Trabalho.

Ainda antes do final deste período, chega à CLT o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) criado em 1966. A ideia era facilitar e diminuir os ônus impostos à classe patronal devido ao regime de estabilidade decenal – a garantia de estabilidade ao empregado após dez anos de vínculo empregatício, sendo essa a última grande mudança feita no período que antecedeu a Constituição Federal de 1988 (MOURA, 2016).

Sustenta esta posição o TRT-24 (2013):

A Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação

nos lucros das empresas. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (TRT-24, 2013, *online*).

Quanto à Constituição Federal de 1988, conhecida popularmente como “Constituição Cidadã” (TRT-24, 2013, *online*), a luta do trabalhador civil foi direcionada à superveniência de avanços mais convincentes e participativos. Os resultados levaram à interposição de direitos importantes, tais como a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, a licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas (HERMANSON, 2019):

Dentre os muitos avanços propostos pela Constituição Cidadã, como foi denominada, destaca-se a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-paternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (TRT-24, 2013, *online*).

Não obstante, aparentemente todos os anos de evolução e mudanças não deram tons de definição para a CLT, uma vez que a sociedade civil organizada seguiu se modificando, bem como os grupos jurídicos. Empregados e empregadores sempre se colocaram como iguais ou como opostos em busca de melhorias, modificações e condições que poderiam favorecer ambos ou uma das partes. (FILGUEIRAS et al., 2019).

Obviamente, as mudanças contextualizadas se deram em uma série de processos graduais e depois de extensa análise técnica. Entretanto, as reações provocadas foram as mais adversas possíveis, de todas as partes afetadas. Os impactos deixados nem sempre foram tomados como positivos para estas, havendo, em muitas das vezes, a sensação de que o empregador prevalecia ao empregado ou vice-versa (CAETANO, 2019)

2. REFORMA DE 2017: CONTEXTUALIZAÇÃO E CENÁRIO

Ao longo do complexo capítulo político que tivera início ainda antes do período eleitoral de 2014, o Brasil se viu também em uma grande crise econômica que ocasionou índices altíssimos de desemprego, demissão em massa, além de encerramento das atividades de diversas empresas, seja de grandes ou pequenos empresários. Desta forma, o Estado optou por buscar a flexibilização das leis trabalhistas com a finalidade de combater esse período de regressão, conforme orienta a doutora em Direito Maria Claudia Felten (2017):

A Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, é uma resposta à crise econômica. Ela flexibiliza as relações de trabalho, permitindo que empregado e empregador ajustem diretamente aspectos do dia a dia do contrato de trabalho (a exemplo, das horas extras e férias), bem como firmem termos de quitações das obrigações trabalhistas anualmente e realizem acordos extrajudiciais. (FELTEN, 2017, p. 03)

Este choque entre as crises política e econômica parece ser uma realidade comum ao modelo econômico capitalista. Neste, são essas as crises mais recorrentes, sendo que um ponto leva ao outro, uma vez que uma crise política tem início a partir de divergências entre partidos políticos que se opõem, gerando instabilidade a níveis nacionais e respingando seus reflexos em outros setores do país (PIGNATA; CARVALHO, 2015).

Um dos piores reflexos da crise política é, sem dúvidas, o enfraquecimento financeiro da parcela mais pobre do país, que por sua vez desacredita e desanima do mercado e dos corpos que o compõem, gerando uma ruptura do sistema econômico ideal, ocasionando falências, cortes, demissões e retrocesso (SILVA, 2013).

Concorda com esta noção Felten (2017), ao afirmar que “a crise política gera uma instabilidade nacionalizada, tendo reflexos em todas as esferas, em especial para a sociedade, o povo fica sem referência governamental. O governo muitas vezes perde o apoio partidário dos outros partidos e deixa o Estado ingovernável” (p. 06).

Como é certo que as crises não somente provocam quanto demandam mudanças, o legislador compreendeu que estas deveriam ser mostradas na

legislação trabalhista então vigente. Neste âmbito, foram aprovadas as Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017 – abordando a terceirização – e nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista (FELTEN, 2017): “A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente intitulada de “Reforma Trabalhista”, alterou o Direito Individual e Coletivo do Trabalho de forma significativa, com quebra de paradigmas e traz mudanças importantes no Processo do Trabalho” (p. 04).

A advogada Maria Claudia Rodrigues dos Santos (2019) considera a Reforma como “o resultado de um processo legislativo pautado em modificações sociais, políticas, econômicas, que influenciaram diretamente o cotidiano das relações de trabalho” (SANTOS, 2019, *online*).

A autora sustenta que a superveniência da Reforma se deu “em decorrência das diversas mudanças ocorridas, desde o meio ambiente do trabalho, nas condições laborais, uso de novas tecnologias, bem como, novas possibilidades de contratos de trabalho” (SANTOS, 2019, *online*), sendo que estas “resultaram na criação de um novo conjunto de dispositivos normativos, com novas regras, orientações, que ainda estão sendo absorvidas pela sociedade brasileira” (SANTOS, 2019, *online*).

Esta noção é corroborada por Hermanson (2019), citando Suely Gitelman (s/d), ao afirmar que:

A CLT estava engessada, com leis muito distantes da realidade. Um exemplo era a terceirização, que já era praticada no Brasil há vários anos e não tinha legislação específica. Vários outros dispositivos já não eram mais usados, como a estabilidade decenal. Essa reforma trouxe muitas alterações importantes, mas não tirou direitos, como é amplamente dito. O que eles tentaram foi otimizar a relação de emprego (HERMANSON, 2019, *online*).

Historicamente, é possível inferir que esta Reforma teve seu prelúdio no ano de 2001, na ocasião em que o então presidente em exercício Fernando Henrique Cardoso, com o intuito de flexibilizar a CLT, trouxe o Projeto de Lei nº 5.483/2001, que trazia em seu escopo a possibilidade de negociação entre empregado e empregador, “estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho” (BRASIL, 2001, *online*) com a intenção de “flexibilizar a CLT” (BRASIL,

2001, *online*) e facilitar os vínculos empregatícios, a fim de aumentar o número de empregos no país (CAETANO, 2019).

No entanto, após extenso trâmite no Congresso Nacional, foi requerido o arquivamento deste em 08 de maio de 2003 (BRASIL, 2001, *online*), embora seu escopo geral tenha sido incorporado à Reforma Trabalhista de 2017 sugerida pelo governo de Michel Temer (CAETANO, 2019).

Conforme explica Santos (2019):

Ao lançarmos um olhar sobre o arcabouço jurídico pátrio, notamos que já houve reforma da legislação civil, processual civil brasileira, dentre outros diplomas normativos de grande importância para o regramento do país, no entanto, a reforma da legislação trabalhista, se deu de maneira rápida e sob o condão de medida de urgência, sendo que, o alcance do debate das reformulações da legislação trabalhista, teve pouco alcance social, não sendo levada a reflexão todas as questões pertinentes as relações de trabalho, que não são questões condizentes a direito de um particular, mas são questões condizentes aos “direitos sociais”, assegurados pelo texto constitucional (SANTOS, 2019, *online*).

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) sustenta argumento semelhante ao afirmar que a Reforma “apresentou inúmeras alterações nas relações de trabalho, bem como regulamentou temas de extrema relevância” (s/d, *online*) e que esta é “um instrumento que representa um avanço para a modernização trabalhista no Brasil, ainda que sujeito a aperfeiçoamentos” (s/d, *online*).

O advogado Edgar Herzmann (s/d) interpõe ainda que há “mudanças significativas na legislação trabalhista que precisam ser estudadas, compreendidas e, sobretudo, adequadas às relações de emprego, pois, afinal, é na relação do cotidiano que as regras são operadas e ganham vida” (*online*, grifo do autor) e define que “a reforma trabalhista não veio para afetar negativa ou positivamente um lado da relação, [mas] para regulamentar uma realidade de trabalho que já nasceu e exige uma mudança e uma adaptação legislativa há muito tempo” (HERZMANN, *online*, grifo do autor).

Para Felten (2017):

Não há como dizer se a Reforma Trabalhista resolverá os problemas de desemprego, inflação, etc., mas é uma resposta do Estado ao clamor da sociedade que implora a abertura de novos postos de emprego; é uma resposta à atuação de certos juizes do trabalho que

não dão cumprimento a legislação atual do trabalho e do Processo do Trabalho (FELTEN, 2017, p. 28)

Dessa forma, é imprescindível ressaltar que a Reforma é matéria essencialmente recente e que, portanto, a sustentação de implicações positivas ou negativas é ainda relativamente especulativa e demanda estudos mais detalhados e profundos.

3. IMPACTOS TEÓRICOS DA REFORMA DE 2017

O advento da Reforma Trabalhista imprimiu profundas mudanças no ordenamento jurídico que tece as regulamentações trabalhistas desde a CLT de 1943. A referida Lei, de maneira bastante ampla, traz alterações, revogações e até criações no setor trabalhista, em mais de cem artigos do documento (CARVALHO, 2017).

É temerário antecipar os impactos de mudanças tão significativas, justamente pelo fato de haver diversas modificações que poderiam caminhar em posições distintas, tornando-se imprevisível o resultado como um todo. No entanto, hoje com quase três anos desde sua aprovação, existem dados mais relevantes em relação aos impactos deixados por esta Lei (BARBOSA, 2020).

De acordo com Felten (2017), “a Lei nº 13.467/2017 propõe flexibilizações normativas de muitos direitos” (p. 08). A autora compreende que:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos (FELTEN, 2017, p. 08).

Acerca destas flexibilizações, Felten (2017) alerta que estas “não deve[m] servir para desproteger os sujeitos dos contratos de trabalho, ao contrário, para proteger a manutenção e ampliação dos postos de emprego, frente às

consequências deixadas por uma crise econômica” (p. 09) e sustenta este posicionamento citando o jurista Ingo Wolfgang Sarlet (2015):

[...] se por um lado à imutabilidade gera riscos no tocante ao atraso com relação às mudanças ocorridas na sociedade, também a garantia de certos conteúdos essenciais é necessária para que haja segurança jurídica e proteção aos casuísmos da política e das maiorias parlamentares (FELTEN, 2017, p. 09 apud SARLET, 2015, p. 490).

Apesar de contar com mais de cem termos de alteração, o advogado e professor de Direito do Trabalho Leonardo Barbosa (2020), do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) – elaborou uma lista com os principais pontos de interesse da Reforma que devem figurar como os mais impactantes:

Lei do trabalho temporário - Além de regulamentar o trabalho temporário, trouxe também uma regulação sobre a terceirização. Permitiu-se então que o empregador terceirizasse não apenas as atividades-meio, mas também as atividades-fim da empresa;

Direitos do empregado terceirizado - O empregador deve garantir aos seus empregados terceirizados os mesmos direitos e condições que seus empregados diretos, como alimentação, transporte, saúde, segurança do trabalho, treinamento, condições sanitárias e de trabalho;

Prazo de carência para prestação de serviço terceirizado - Outrora de seis meses, a carência para que um empregado dispensado de uma empresa preste a essa mesma serviços terceirizados aumentou para 18 meses;

Diferenciação da multa por empregado não registrado - A multa por empregado não registrado era de R\$ 3.000,00 por cada funcionário para qualquer empresa. Com a Reforma, as micro e pequenas empresas pagam o montante de R\$ 800,00 por funcionário enquanto as grandes empresas seguem com o mesmo valor;

A criação e regulamentação do trabalho intermitente – Neste a caso a prestação de serviço não é contínua, ocorrendo com alternância;

O poder do acordo – Uma das pautas mais polêmicas da Reforma, onde o acordado entre as partes deve prevalecer perante o legislado. Isto é, fatores como compensação de horas, jornadas diferentes, entre outras coisas que não interferem no direito básico do trabalhador;

A contribuição sindical obrigatória – Com a Reforma os empregados que quiserem contribuir com seus respectivos sindicatos devem autorizar por carta escrita de próprio punho, dirigindo-se ao sindicato da categoria;

Homologação das rescisões junto aos sindicatos – A Reforma retira a obrigação da homologação das rescisões junto aos sindicatos, sendo que esta poderá ser simplesmente anotada na Carteira de Trabalho do funcionário e já valerá para que ele possa movimentar suas contas FGTS e Seguro Desemprego.

Outro importante ponto de mudança se refere às disputas judiciais ligadas aos processos trabalhistas. Na prática, o processo não previa custos para ambas as partes, situação que mudou com a Reforma. Caso um funcionário abrisse uma disputa judicial pedindo uma quantia pré-determinada e fosse provada a ilegitimidade ou a improcedência no processo, este não precisaria arcar com nenhum custo. No entanto, hoje é previsto que este teria que arcar com as despesas do advogado da empresa acionada (MOLINA, 2017).

Para as empresas, por sua vez, o documento prevê que o pagamento dos direitos do empregado com necessidade de acionamento judicial também fique mais caro, sendo que outrora o trabalhador em questão recebia tão-somente o valor corrigido. No acordo atual, este receberá também os gastos feitos durante o processo como os ônus do advogado por exemplo (MOLINA, 2017).

A análise de Felten (2017) é de que as mudanças realizadas pela Reforma são drásticas e que quebram paradigmas, mas ao mesmo tempo que esta foi a “resposta encontrada para os altos índices de desemprego e inflação, a falência e o pedido de recuperação judicial das empresas” (p. 12) propondo “a construção de um novo Direito do Trabalho, mais flexível, que se adapte às necessidades dos novos tempos” (p. 12).

A autora conclui, portanto, que:

[...] a “Reforma Trabalhista” não pode servir para uma discussão pautada sobre avanço ou retrocesso do Direito e Processo do Trabalho, uma vez que o contexto atual impõe um debate muito mais amplo e objetivo. As relações de emprego e as ações trabalhistas não sobreviveram mais aos dispositivos da CLT de 1943 (FELTEN, 2017, p. 09)

Diante do exposto, é imprescindível analisar os impactos reais trazidos pela Reforma, a fim de subsidiar empiricamente a argumentação demonstrada no presente trabalho.

4. IMPACTOS PRÁTICOS DA REFORMA DE 2017

O documento da Reforma de 2017 começou confuso para seu público-alvo em geral. Quatro dias após a aprovação da Reforma e uma recepção nada calorosa por parte da classe trabalhadora e de alguns partidos de oposição ao governo, surgiu em pauta a Medida Provisória (MP) nº 808, de 14 de novembro de 2017, que pretendia revogar algumas mudanças. Apesar não ter sido tramitado adiante, a ideia foi amplamente divulgada e provocou confusões para aqueles que buscavam entender o projeto (BATISTA, 2020).

Continuamente, a Reforma mais uma vez entrava em discussão com foco difuso para seu público-alvo, visto que nas eleições presidenciais subsequentes grande parte dos candidatos a usavam como um algo ruim a ser superado e tratavam de assuntos que envolviam a reformulação ou revogação do documento. Além disso, com tanta informação e o início da primeira grande onda das chamadas *fake news*¹ no país através das mídias sociais, o assunto se tornou ainda mais confuso e alvo fácil de propagação de desinformação. Após o período eleitoral, no entanto, o documento ainda não sofreu alterações (JOÃO, 2020).

Hoje, com quase três anos da aprovação do documento, é possível dizer que boa parte de seu público-alvo o conhece e entende, mas também é possível afirmar com dados e fontes que este ainda não “engatou”, ao menos não da forma com que foi pensado. Porém, já é possível começar a mensurar os impactos provocados por suas mudanças.

De acordo com dados atuais do Google Trends, plataforma da Google LLC, que monitora os assuntos mais pesquisados, a Reforma Trabalhista de 2017 foi um dos termos mais pesquisados nos serviços de busca dos servidores brasileiros (GOOGLE LLC, 2020, *online*). Dados da British Broadcasting Corporation (BBC),

¹ Lit.: “notícias falsas” (WORDREFERENCE, 2020, *online*).

corporação pública de rádio e televisão do Reino Unido, sugerem em 2019 que a popularidade do documento com o público jurídico é de neutra para regular, enquanto o público físico considera de ruim para neutra (SCHREIBER, 2019).

Para o professor da Escola de Direito de São Paulo, Paulo Sérgio João (2020), é justamente a neutralidade da recepção ao documento que prejudica seu engajamento, além do fato de que este ainda não ajudou a frear o desemprego.

Em 2019, o então presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro João Batista Brito Pereira, reconheceu como equivocadas as afirmações de que a Reforma poderia gerar empregos, e reavaliou as mudanças como um fator que pode estimular o desenvolvimento da economia, que por sua vez, geraria novas vagas (ALEGRETTI, 2019).

Até o primeiro trimestre de 2020, desconsiderando os dados acrescidos após a paralisação do comércio devido aos acontecimentos da pandemia do novo coronavírus, causador da doença conhecida como Covid-19, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimava uma taxa de desemprego no país de 13,3%, representando mais uma alta se comparada aos anos anteriores (IBGE, 2020).

Explica João (2018):

No âmbito da criação de empregos ou novos postos de trabalho, a legislação trabalhista está muito longe de servir para esta finalidade. Sem desenvolvimento econômico e geração de riqueza nenhum decreto servirá de modelo milagroso para incluir no trabalho formal 13 milhões de desempregados. O contrato de trabalho intermitente, uma das novidades da reforma, não serviu para incluir na formalidade os trabalhadores que prestavam serviços de maneira informal. O impacto na geração de emprego foi, na dimensão dos nossos problemas, pífio (JOÃO, 2018, *online*).

No entanto, um reflexo aparentemente positivo que pode ser colocado na conta da Reforma de 2017 se refere à diminuição da falta de regulamentação de empregados no setor privado. O número de empregados sem carteira de trabalho assinada apresentou uma queda de 2,4 milhões de pessoas em relação ao trimestre anterior (IBGE, 2020).

Outro ponto bastante afetado e geralmente apontado como o mais polêmico diz respeito aos processos trabalhistas acionados judicialmente. O Ministro Brito Pereira salientou a diminuição do número de litígios trabalhistas, que apresenta queda brusca de novos processos desde janeiro de 2018. Consequência desse fato,

a fila de processos também diminuiu, sendo que entre dezembro de 2017 e agosto de 2018, meio milhão de casos foram julgados, podendo estes serem considerados dados promissores (CARAJELESCOV, 2018):

Buscando proporcionar segurança jurídica, em junho de 2018, o TST aprovou a Instrução Normativa 41/2018, que estabelece normas de direito processual relativas à reforma trabalhista. De acordo com essa instrução, a aplicação das novas regras processuais é imediata (como é o caso dos honorários periciais e de sucumbência), ressalvadas as situações iniciadas ou consolidadas antes da entrada em vigor da reforma, isto é, anteriormente a 11/11/2017 (CARAJELESCOV, 2018, *online*).

No entanto, João (2018) ressalta que:

De fato, a única percepção mais evidente é de que houve uma redução de ações trabalhistas aventurosas em razão da sucumbência e da restrição à justiça gratuita. Isto não significa dizer que passamos a cumprir a lei com rigor, mas que a exigência de reparação por prejuízos tem sido mais seletiva na forma e no número de pedidos das ações ajuizadas. Anteriormente, os pedidos, colocados em letras do alfabeto, iam de "a" a "z" e cabia ao juiz do trabalho fazer a peneira para dar a prestação jurisdicional adequada. (JOÃO, 2018, *online*).

Esta diminuição das ações trabalhistas parece ocorrer também por outros motivos, segundo Felten (2017), ao afirmar que “os termos de quitações anuais e os acordos extrajudiciais devem diminuir o número de ações trabalhistas drasticamente, pois o conflito tende a ser solucionado sem a intervenção jurisdicional” (p. 03-04).

Outro ponto que parece ter afetado as ações litigiosas trabalhistas foi a positivação da litigância de má-fé no escopo da Reforma, pois conforme Felten (2017) “já era tempo da CLT dispor sobre a litigância de má-fé de forma taxativa, pois boa parte das críticas que a Justiça do Trabalho pode ser atribuída às ações trabalhistas que são ajuizadas com pedidos sem qualquer fundamento” (p. 26).

Para a autora, esta inclusão é crucial para melhorar o quantitativo da prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho, visto que “o bom exercício da Justiça exige a obediência a alguns princípios, a fim de que possa ser garantida uma prestação jurisdicional plena e satisfatória. Para tanto, um dos princípios que deve nortear o processo judicial é o da boa-fé” (FELTEN, 2017, p. 27).

Este princípio, na visão da autora, impediria que advogados ajuizassem ações de má-fé, sendo esta uma das principais causas da morosidade da Justiça do Trabalho, dado que ações infundadas entravam a apreciação e julgamento célere de ações fundadas (FELTEN, 2017):

No âmbito processual, este princípio é o que conduz, principalmente, os procedimentos judiciais, auxilia na produção probatória e na formação do convencimento do juízo. O artigo 5º do CPC, aplicado de forma subsidiária também ao processo trabalhista, prevê que todo agente processual deve se comportar conforme a boa-fé. Já o artigo 6º prevê o dever processual de cooperação para que a decisão de mérito, justa e efetiva, se dê em prazo razoável (FELTEN, 2017, p. 27).

A complementação desta noção vem da noção de que foi criado no Brasil uma grande atmosfera de desconfiança entre empregador e empregado por conta do ajuizamento de ações por má-fé, o que fez com que tanto as empresas quando os funcionários procurassem maior proteção judicial, mesmo de posse segura de seus direitos, conforme:

A proliferação das ações trabalhistas, algumas ajuizadas de forma leviana, faz com que as empresas invistam e atuem com insegurança. Não se critica o ajuizamento de ação, ao contrário, mas à ausência da aplicação da litigância de má-fé que criou esse universo inseguro para toda e qualquer empresa. Mesmo a empresa cumpridora de suas obrigações trabalhistas pode ter ação intentada contra ela e não há penalidade para esse tipo de ajuizamento, pelo menos até a Reforma Trabalhista. Muitos poucos juízes do trabalho aplicam a litigância de má-fé (FELTEN, 2017, p. 18)

Além destes pontos, a forte retração da economia no ano de 2020 devido à pandemia da COVID-19 dificultou a análise dos fluxos normais no que diz respeito a vários setores, não sendo diferente com os processos trabalhistas como um todo. Porém, um estudo publicado em agosto deste ano pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostrou entusiasmo e otimismo no que tange a uma melhora após alguns meses de quarentena e remonta a uma beneficiação com recursos da Reforma de 2017.

Tais benefícios estariam relacionados ao aumento das ofertas de trabalho temporário e nas modalidades de contratações terceirizadas, mesmo nesse período de regressão da economia. Obviamente, as ofertas de admissões diretas

apresentaram queda, não obstante a busca do mercado por formas de sobreviver e ganhar corpo (FGV, 2020).

CONCLUSÃO

Desde as primeiras menções, o documento que previa a Reforma Trabalhista gerou polêmicas e debates. Entre as principais, encontra-se a objeção de que a flexibilização das leis trabalhistas poderia colocar uma das partes em desvantagem. Porém, com a definição de que esta poderia ser a melhor forma de enfrentar a crise econômica, o texto foi abraçado pela maioria nas votações na Câmara dos Deputados e foi aprovado.

No princípio, com uma recepção morna em sua maioria, o documento encontrou dificuldades de engajamento e pouco afetou a crise. Em relação à modernização frente ao original, mesmo incorporando um texto de 2001 em seu trecho mais polêmico, o documento se saiu bem e atualizou mais de cem parágrafos, artigos ou linhas se comparado às últimas mudanças.

Hoje, após quase três anos desde que foi aprovado, o paralelo no que diz respeito ao cumprimento de seus objetivos mostra que o foco mudou. Com a forte divulgação de que o documento impulsionaria a criação de empregos, esperava-se que tal fato ocorresse de forma mais direta e concreta. Porém, o presente estudo demonstrou que o processo deverá ser mais lento, uma vez que após a reavaliação dos trechos de seu escopo, é possível concluir que esta Reforma pode alavancar primeiramente um melhoramento econômico abstrato, mas que, ainda que lento, já começa a ter reflexos concretos em novos vínculos empregatícios.

É possível concluir, portanto, que a Reforma Trabalhista de 2017 agiu primariamente como remodeladora das relações de trabalho já existentes para somente então constituir verdadeira mudança. A superveniência de eventos de grande impacto sobre a economia nacional, tais como as eleições presidenciais de 2018 e a pandemia do novo coronavírus em 2020, colocou a Reforma à prova e ainda não é possível retirar nenhuma conclusão sobre este tópico.

Obviamente, urgem estudos mais aprofundados que escapam ao escopo do presente trabalho e que tangenciem áreas contíguas ao Direito, como a Economia e

a Sociologia. Entretanto, percebe-se que desde já foi possível atingir os objetivos definidos, incidindo maior luz sobre a temática a partir deste e contribuindo para melhorar sua compreensão dentro da área jurídica, e de maneira geral por parte da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEGRETTI, Laís Campos. **Reforma Trabalhista:** foi um equívoco dizer que lei geraria empregos. Coluna Eletrônica. V. 6 N. 4. BBC News Brasil. 2019.

BARBOSA, Leonardo. **Reforma Trabalhista:** entenda os impactos para sua empresa. Cartilha. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). N. 23. 2020.

BATISTA, Vera. **Taxa de desemprego sofre aumento.** Revista Eletrônica. Correio Braziliense. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.483, de 03 de outubro de 2001. Disponível em:
<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>>. Acesso em 23 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília-DF. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 23 out. 2020.

CAETANO, Bruna. **Greve Geral: as paralisações que marcaram a história do Brasil.** Revista Eletrônica: Brasil de Fato. Ed. 29. São Paulo, 2019.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. Os impactos da Reforma Trabalhista após um ano de vigência. In: **Revista Eletrônica Consultor Jurídico.** 09 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-nov-09/paula-carajelescov-impactos-ano-reforma-trabalhista>>. Acesso em 23 out. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista.** Diretoria de estudos macroeconômicos. Planejamento e pesquisa. 2017.

CASTRO, Grasielle Franco. **O Brasil de 1943 e o de 2017: o que viveu a CLT nesses 74 anos.** Artigo: UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais, VI Simpósio de Administração, Estande de Legislação Trabalhista. Belo Horizonte, 2017.

FELTEN, Maria Cláudia. **O processo do trabalho no contexto da Reforma Trabalhista.** Revista do curso de direito do Centro Universitário Metodista. Justiça & Sociedade, V. 2, N. 1. Porto Alegre, 2017.

FGV. Fundação Getúlio Vargas. **Aumento no número de vínculos empregatícios terceirizados durante a pandemia.** 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo *et al.* **Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas.** Universidade Federal da Bahia. Caderno CRH vol. 32 no. 86 – Salvador, maio de 2019.

GOOGLE LLC. Google Trends. Termo de pesquisa: reforma trabalhista 2017. Disponível em: <<https://trends.google.com.br/trends/explore?q=reforma%20trabalhista%202017&date=today%205-y&geo=BR>>. Acesso em 23 out. 2020.

HERMANSON, Marcos. O que mudou em 76 anos de CLT? In: **Revista Eletrônica Brasil de Fato.** 01 maio 2019. São Paulo. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>>. Acesso em 23 out. 2020.

HERZMANN, Edgar. Reforma trabalhista: O que muda com as alterações da Lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário. s/d. Disponível em: <<https://sebraers.com.br/wp-content/uploads/2018/08/e-book-reforma-trabalhista.pdf>>. Acesso em 23 out. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Taxa de desemprego no Brasil – Primeiro Trimestre de 2020.** 2020.

JOÃO, Paulo Sérgio. Reforma trabalhista: desafio de balanço. In: **Migalhas.** 13 nov. 2018. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/290913/reforma-trabalhista-desafio-de-balanco>>. Acesso em 23 out. 2020.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Reforma Trabalhista: o que mudou em quase três anos?** FGV Direito. Escola de Direito de São Paulo. São Paulo, 2020.

MOLINA, André. **Reforma Trabalhista e impacto para o trabalhador.** Associação dos Magistrados do Trabalho – AMATRA. 2017.

MOURA, João Pedrosa de. **CLT: Era Vargas à Regime Militar**. Artigo: UEG, Universidade Estadual de Goiás. Anápolis, 2016.
PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira. Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos. V. 9, N. 2. Jul-Dez, 2015.

SANTOS, Maria Claudia Rodrigues dos. A Reforma Trabalhista Com o Advento da Lei 13.467 de 2017. In: **Âmbito Jurídico**. 14 out. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>>. Acesso em 23 out. 2020.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Cartilha Reforma Trabalhista. s/d. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/Anexos/Cartilha%20Reforma%20Trabalhista.pdf>>. Acesso em 23 out. 2020.

SCHREIBER, Mariana. **Reforma Trabalhista**: O atual ponto de vista de quem dizia que ia gerar empregos. Coluna Eletrônica. V. 6 N. 2. BBC News Brasil. 2019.
SILVA, Eduardo Sá. **Dicionário de gestão**. Porto: Editorial vida econômica, 2013.

TRT-24. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: A criação da CLT. In: **JusBrasil**. 23 abr. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 23 out. 2020.

WORDREFERENCE. Tradução de *fake news*. In: WordReference English-Portuguese Dictionary. 2020. Disponível em: <<https://www.wordreference.com/enpt/fake%20news>>. Acesso em 23 out. 2020.