**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

FACULDADE DE DIREITO DO LARGO SÃO FRANCISCO

DTB - DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO

**TRABALHO FINAL DE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO:**

REFORMA TRABALHISTA

MATHEUS FELIPE JACINTO - 12511041

SÃO PAULO

2021

**A reforma trabalhista, suas implicações e sua ligação com o ultraliberalismo**

1. **O que foi a reforma trabalhista**

A reforma trabalhista foi uma mudança significativa nas leis presentes na antiga Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, válida no ordenamento jurídico brasileiro até então. A reforma foi concretizada durante o mandato presidencial de Michel Temer em 2017, instrumentalizada pela Lei Nº 13.467.

A reforma implicou em mudanças nas relações trabalhistas, alterando o caráter e a quantidade de normas que regiam tais relações até então (pela antiga CLT), além de alterar significativamente alguns deveres dos próprios empregadores e das empresas. Com a reforma, foram criados 43 novos artigos, 54 foram reformulados e 7 revogados.

A forma com que a reforma foi executada e seu caráter fortemente liberal foram duramente criticados por acadêmicos, juristas, sindicatos e até mesmo pelo Ministério Público devido ao que é chamado de “relativização” dos direitos trabalhistas, além da priorização da liberdade negocial e de decisão entre empregador e empregado (como será abordado de forma mais detalhada posteriormente).

1. **Argumentos a favor da reforma trabalhista**

Embora muito criticada por diversos setores da sociedade, uma parte da população brasileira defendia a reforma trabalhista mesmo antes dela ocorrer, quando ainda era uma mera especulação na década de 2000 e no início dos anos 2010.

Dessa forma, faz-se necessário compreender quais foram os motivos que impulsionaram parte da população a defender a reforma, além de pontuar e explicar os principais argumentos usados pelos defensores da reforma e pelos próprios executores dela.

O primeiro argumento utilizado pelos defensores da reforma trabalhista foi relacionado à obsolescência da antiga CLT: Antiga Consolidação das Leis Trabalhistas entrou em vigor no ordenamento jurídico em 1943, por um decreto-lei na época do governo Vargas.

Diante do que foi exposto, fica claro que, de fato, a antiga CLT se encontrava desatualizada e despreparada para reger grande parte das relações trabalhistas da atualidade.

Primeiramente, a própria implementação da CLT foi feita por um decreto-lei, uma fonte do direito que emana do Poder Executivo com força de lei. Ressalta-se que os decretos-leis sequer são existentes no ordenamento jurídico brasileiro atual (uma vez que a Constituição de 1988 não prevê sua existência). Sendo assim, nota-se certo anacronismo até mesmo na forma de implementação da norma, porém, os supostos atrasos da CLT não param por aí.

O Governo Vargas tinha como um de seus grandes objetivos a industrialização do Brasil, por meio da substituição de importações e a implementação de empresas estatais, sobretudo de bens de produção e de infraestrutura. A política de Vargas era diretamente voltada à indústria de sua época, ou seja, da primeira metade do século XX, ainda na década de 1940.

As formas como as relações de dentro da indústria, da indústria com o Estado e da indústria com o trabalhador se alteraram significativamente desde a implementação da antiga CLT. A realidade do trabalhador e das empresas brasileiras do século XXI em nada se assemelham à realidade do trabalhador e das empresas nacionais na década de 1940. Os moldes da indústria fordista e de suas relações de trabalho são muito distintos da indústria contemporânea, além de que os avanços do terceiro setor promovidos pela quantidade absurda de novas tecnologias faz com que os prazos, tempo de trabalho, relações de empregador e empregado sejam muito distintas do que acontecia no século XX.

Diante do exposto, fica claro que, devido às mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas que ocorreram no decorrer dos 70 anos de duração e vigência da CLT, as normas que regiam o direito do trabalho precisavam ser revisadas e se adaptarem às formas de trabalho contemporâneas.

Porém, a suposta obsolescência e atraso da antiga Consolidação das Leis Trabalhistas não explica o caráter liberal e relativizador de direitos promovido pela reforma de 2017. Aqui, faz-se válido citar o segundo argumento utilizado pelos defensores e executores da reforma: as novas normas trabalhistas são mais atraentes às empresas estrangeiras, aos empresários e investidores locais e aos empregadores em geral, o que faria com que o desemprego no Brasil diminuísse e a economia se alavancaria.

 É nesse segundo argumento de defesa que se nota os interesses de caráter liberal dos defensores da reforma (e da forma com que ela foi executada): uma reforma trabalhista que flexibiliza as formas de trabalho, que diminui a presença do Estado e a quantidade de normas que regem as relações trabalhistas supostamente faria com que o Brasil fosse um ambiente propício para se estabelecer empresas diversas, o que aumentaria a quantidade de empresas e de capital no país.

 Porém, nota-se que tais justificativas se pautam na visão de que o Brasil está fadado a ser um país à margem do capitalismo, uma vez que seria um ambiente favorável para a criação de empregos que provavelmente produziram algum bem de consumo ou tecnológico para empresas nacionais ou estrangeiras, enquanto a qualidade e salubridade desses empregos e os direitos trabalhistas dos empregados ficam em segundo plano nessa nova perspectiva econômica (o que por si só também é vantajoso, uma vez que isso representa uma mão de obra mais barata do que a mão de obra de outros países com maior amplitude e efetividade dos direitos trabalhistas).

 Ademais, o próprio decorrer do tempo demonstrou que o argumento de “criação de empregos” e “avanços econômicos” defendido pelos apoiadores da reforma se mostraram falhos, uma vez que não são notáveis avanços na quantidade de empregos no país, tampouco algum progresso econômico ocorrido desde a implementação das novas leis trabalhistas.

 Como pode-se notar, os principais argumentos de defesa da reforma trabalhista se mostraram incapazes de explicar os motivos de sua implementação (da forma que ocorreu) sem se pautar em uma explicação de cunho ideológico fortemente liberal, fundamentado na supressão dos direitos trabalhistas em prol de uma suposta atratividade do país para empresas e geração de empregos.

1. **Principais mudanças promovidas pela reforma**

A reforma trabalhista trouxe amplas mudanças em diversas normas e princípios que regiam as relações de trabalho até 2017. Como já foi citado, foram criados 43 novos artigos, 54 foram reformulados e 7 revogados.

 Das principais mudanças promovidas na antiga CLT, nota-se o caráter de maior autonomia e liberdade do empregador em relação ao Estado, Ministério Público e dos sindicatos, além de um incentivo muito grande de negociação entre trabalhador e funcionário (negociação que poderá, inclusive, se sobrepor à lei, como será exposto). Dessa forma, fica clara a forte influência do liberalismo e de como o chamado ultraliberalismo é presente na reforma de 2017.

O que pouco se fala sobre entre os apoiadores da reforma trabalhista é que a liberdade negocial entre empregado e empregador é a falta de igualdade entre as duas diferentes partes do negócio, uma vez que o empregado se encontra em uma frequente submissão em relação ao empregador, de forma que as negociações seriam compostas de forma tendenciosa e prejudicial à parte menos favorecida da relação (sendo este o principal argumento dos grupos contrários à reforma trabalhista, como acadêmicos, membros e líderes sindicais, etc.).

Aqui estão expostos três exemplos que demonstram bem a maior autonomia de negociação entre empregador e empregado em detrimento da apreciação do Estado ou de órgãos externos de fiscalização:

1. **Extinção de contrato de trabalho - (art. 443, § 1º, da nova** [**CLT**](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)**).**

A extinção de contrato de trabalho quando o colaborador possuir mais de 1 ano de serviço poderá ser homologada na empresa com a presença de advogados do empregador e trabalhador (não sendo mais necessária a atuação dos sindicatos ou no Ministério do Trabalho na situação descrita).

1. **Banco de horas - (§ 5º do art. 59 da nova CLT)**

Qualquer empresa poderá adotar a compensação de jornada (banco de horas) de forma a ser negociada entre empregado e empregador. Assim, um trabalhador poderá trabalhar várias horas além de seu limite diário sem ganhar por horas extras, de modo que ele possa abater da carga horária de outro dia de trabalho (bastando negociar isso com seu superior na função). Ou seja, a flexibilização e relativização da carga horária pode colocar o trabalhador em risco numa situação de jornadas exaustivas de trabalho sem a apreciação de uma regra estatal mais rígida que garanta uma jornada digna.

1. **Convenções e acordos coletivos - (art. 611 da nova CLT)**

Enquanto com a antiga CLT as convenções e acordos coletivos podiam estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação, desde que ofereça maiores vantagens ao trabalhador do que previsto em lei, com a reforma as convenções e acordos coletivos podem sobrepor à legislação, sendo possível negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, e não necessariamente oferecendo vantagem ao trabalhador.

 Além dos exemplos trazidos que são muito emblemáticos para a demonstração da problemática que envolve a reforma trabalhista, é útil citar que a reforma também trouxe implicações na questão do décimo terceiro, contribuição sindical, terceirização, autônomos, férias e até a relação de grávidas e lactantes com o trabalho.

 Nota-se que as leis trabalhistas lidam com direitos indispensáveis ao trabalhador, uma vez que garantem a ele o mínimo de dignidade no exercício de sua profissão. Nenhum direito trabalhista lida com assuntos de menor importância, o que torna explícito qual é a grande problemática da reforma trabalhista: relativizar direitos do trabalho é relativizar direitos fundamentais sociais.

 Fica claro que a onda ultraliberalista ocorrida na segunda década do século XX se cristalizou de forma muito visível na reforma trabalhista de 2017, colocando em xeque direitos trabalhistas em prol de um avanço econômico ainda não notado mesmo após 4 anos de implementação da reforma.

 Portanto, faz-se necessário compreender o tamanho dos impactos que o pensamento ultraliberalista pode ter em um sistema político, jurídico e social para que a população tenha a noção das devidas proporções que outras políticas de caráter liberal (como as outras reformas legais e administrativas que podem ocorrer) pode causar e se mobilizar contra elas.