



Junio 2018 - ISSN: 1696-8352

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA (Lei 13.467/2017) PARA A ECONOMIA BRASILEIRA E A CATEGORIA DOS TRABALHADORES

Thiago Maia Sayião de Moraes¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Thiago Maia Sayião de Moraes (2018): "Impactos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) para a economia brasileira e a categoria dos trabalhadores.", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (junio 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/impactos-reforma-trabalhista.html>

RESUMO

Este artigo busca fazer uma breve análise das principais alterações ocorridas com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desvelando alguns impactos para a economia brasileira e os trabalhadores. A Reforma Trabalhista se tornou um tema muito discutido em meio a grave crise econômica atual. O contexto justificador da tal reforma tem como base a flexibilização da legislação para que se possam acompanhar as evoluções das atividades laborais. Defende-se que a rigidez contida nas normas laborais colapsava o mercado, na medida em que a conjuntura social, econômica e global impunha um novo tratamento, mais ágil e flexível, em que os próprios agentes pudessem estabelecer limites e condições mínimas para as relações, sem o engessamento forçoso da lei. Para tal, se utilizou como método de abordagem o dedutivo, partindo-se de teorias e leis para a análise e explicação de fenômenos particulares (geral para o particular), utilizando-se de fontes secundárias e primárias e a técnica da pesquisa bibliográfica. Constatou-se que compreender os impactos gerados pela nova legislação não é tarefa fácil, principalmente no que se refere aos direitos dos trabalhadores. Faz-se necessário estudar com maior profundidade e responsabilidade, devendo tanto sindicatos, empresários, e até mesmo o Estado encontrar um equilíbrio para a crise financeira e valorização do trabalhador.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Economia brasileira. Trabalhadores.

ABSTRACT

This article seeks to make a brief analysis of the main changes that occurred with the Labor Reform (Law 13467/2017), revealing some impacts for the Brazilian economy and the workers. The Labor Reform became a much-discussed topic in the midst of the current severe economic crisis. The justification for such a reform is based on the flexibility of legislation so that the evolution of labor activities can be monitored. It is argued that the rigidity contained in labor standards collapsed the market, as the social, economic and global conjuncture required a new, more agile and flexible treatment in which the agents themselves could establish minimum limits and conditions for relations, without the force of law. For that, the deductive method was used as a method, starting from theories

¹

Mestrando em Gestão e Estratégia em Negócios pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

and laws for the analysis and explanation of particular phenomena (general for the particular), using secondary and primary sources and the technique of bibliographic research. It was found that understanding the impacts generated by the new legislation is not an easy task, especially with regard to workers' rights. It is necessary to study with greater depth and responsibility, with both unions, entrepreneurs, and even the state finding a balance for the financial crisis in a way that does not affect workers.

Keywords: Labor reform. Brazilian economy. Workers.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5452, de 10 de maio de 1943) sancionada por Getúlio Vargas foi um marco na conquista dos direitos dos trabalhadores ao inserir, de modo definitivo, mecanismos auxiliares como o limite de jornada de trabalho, férias anuais e determinação do salário mínimo.

A necessidade de um órgão em defesa dos trabalhadores começou a ser discutida devido às consequências da Revolução Industrial, quando o capital se tornou extremamente requisitado para ascensão de uma classe burguesa empregadora que buscava monopolizar as indústrias e para a sobrevivência da classe trabalhadora que não retinha riquezas e era explorada por seus patrões. Esses trabalhadores eram enxergados apenas como consumidores em potencial e extensões de máquinas industriais, o que acabou levando as sociedades que viviam nesse sistema econômico a duas guerras em escala mundial, ao aumento das desigualdades econômicas e sociais, crises, e à necessidade de concessões diante da ameaça socialista para manutenção desse modo de produção.

Surgiu então o Estado Social com o objetivo de viabilizar uma produção mais justa, ou ao menos, um pouco menos injusta, porém sem muito sucesso por diversos fatores: poderio econômico e político mundial centralizado nas mãos de uma minoria, o desconhecimento da maioria da população do sentido da expressão “plena distribuição material”, o predomínio do individualismo, o descaso com as desigualdades sociais e os problemas que isto desencadeou.

Muitos decretos fizeram a referida lei sofrer diversas alterações. No entanto, em 2017 a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe novos argumentos para rediscutir a questão com mais de cem modificações ao texto da CLT. Essa reforma pretende supostamente recuperar o alto índice de desemprego e os passos lentos da economia brasileira. Seus defensores alegam que ela poderá reduzir o número de desempregados, que atualmente está em 14 milhões no Brasil. Mas não há qualquer evidência de que as mudanças acarretarão nesta redução. Por isso a discussão desse artigo torna-se relevante, para apontar os impactos causados pela reforma na economia brasileira e também no que tange aos trabalhadores de um modo geral. A reforma se baseou em uma abordagem socioeconômica das relações de trabalho, protegendo o emprego e não apenas o empregado, levando em conta o aspecto social e econômico.

2 AS ALTERAÇÕES E IMPLICAÇÕES DA LEI 13.467/2017

A Lei 13.467/2017 trata de ajustes e modificações denominadas de Reforma Trabalhista, no que tange a jornada de trabalho admite-se atualmente o esquema de plantão de 12x36, desde que

previsto em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro pelo trabalho realizado nos feriados.

O ambiente laboral teve sua dinâmica modificada com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. Segundo Rodrigues e Melo (2017) a referida reforma estabelece claramente que aos danos extrapatrimoniais ocorridos por ocasião da relação de trabalho, somente poderão ser aplicadas as disposições contidas no novo Título II-A da CLT. Como danos extrapatrimoniais ou imateriais entende-se aquelas lesões que não se confundem com os danos materiais, porquanto não atingem o patrimônio do lesado, mas principalmente o seu íntimo, assim considerados os ferimentos à integridade, ao nome, à honra, à boa fama e à dignidade.

Segundo Garcia (2017) a nova lei da reforma trabalhista menciona que o afastamento da empregada gestante somente será obrigatório nos casos de insalubridade quando esta fosse atestada em grau máximo. Em relação às atividades insalubres em grau médio ou mínimo, a empregada gestante pode ter o direito ao afastamento quando fosse apresentado atestado médico emitido por profissional de sua confiança.

A Reforma Trabalhista inseriu o art. 442-B na CLT, o qual dispõe que a contratação do autônomo, cumprida por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. Nesse caso consideram-se autônomos as pessoas que prestam serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho. Não se constituindo vínculo empregatício sobre essas relações.

De acordo com Garcia (2017) o contrato de trabalho intermitente preconizado expressamente pela Reforma Trabalhista prevê a prestação de serviços, com subordinação, de forma descontinuada, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não deve ser remunerado. Fica descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade (art. 452-C, § 2º, da CLT).

Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, considera-se rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente (art. 452-D da CLT).

Para Dias (2018) uma das questões mais polêmicas da reforma trabalhista foi o fim da contribuição sindical obrigatória, pois a nova lei determina que o desconto da contribuição sindical diretamente da folha de pagamento, como acontecia anteriormente, deve estar condicionada à autorização prévia e expressa por parte de cada trabalhador individualmente. A polêmica continua, pois há diferentes interpretações sobre a sua aplicação.

O art. 457 em seu parágrafo segundo estipula que “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias

para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário". Com isso, embora haja um suposto déficit no sistema previdenciário brasileiro, a reforma trabalhista trouxe ao INSS significativos decréscimos arrecadatários (BADARI, 2018).

A questão da terceirização também foi abordada na reforma trabalhista. Dias e Silva (2017) definem a terceirização como o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por empregados diretamente contratados e as transfere para outra empresa.

O texto aprovado pela [lei 13.467/17](#), traz um conceito muito mais abrangente sobre a terceirização, ao assim conceituá-la em seu artigo 4º-A: "Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução" (AMORIM, 2017). Como preconizado na lei há permissão para contratação de terceirizados em todas as atividades, que anteriormente eram permitidas somente nas atividades-meio.

A reforma trabalhista também dispôs sobre os direitos aos adotantes, o art. 392-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.509/2017, prevê que à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Segundo Carvalho, Carvalho Neto e Girão (2017) a mais polêmica das alterações, sem dúvidas, é a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Essa prevalência do negociado sobre o legislado se configura com a predominância do que restar estabelecido em acordos individuais ou coletivos (convenções coletivas), quando versar sobre alguns pontos instituídos anteriormente na legislação. Inicialmente, deve-se ressaltar que entende-se por legislado, todos os direitos trabalhistas previstos nos art. 7º ao 11 da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, que regulam as diretrizes das relações de trabalho existentes em nossa sociedade. Já o negociado se configura nos Acordos, sejam eles individuais ou coletivos, bem como através das Convenções Coletivas de Trabalho, comumente firmadas pelos órgãos classistas com as empresas ou com os sindicatos patronais.

3 IMPACTOS DA LEI 13.467/2017

Souto Maior (2017) afirma que os defensores da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) têm como premissas questões referentes à: a) modernização da legislação; b) diminuição dos elevados custos do trabalho; c) o fato de não poder mais tratar o trabalhador como coitado; e d) combate à insegurança jurídica. Essa reforma tem como sustentáculo as alterações que contribuirão para: a) aumentar a competitividade das empresas; b) acabar com o problema do desemprego; e c) favorecer as pequenas e médias empresas.

Carvalho (2017) defende que a função do direito do trabalho é delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação podem atuar. A discricionariedade do empregador não pode

ser irrestrita. Naturalmente, a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, e, portanto, não deve ser imóvel. No entanto, quaisquer mudanças devem sempre levar em conta que cabe ao direito do trabalho estabelecer condições mínimas de trabalho decente que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propõe que cabe à legislação trabalhista apenas garantir o processo de negociação, e não seu resultado.

Carvalho (2017) esclarece ainda que reforma poderá impactar a produtividade, sendo um dos principais pontos a forma como a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o fim da contribuição sindical (gerando melhores sindicatos) podem levar a um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, elevando a duração dos vínculos e aprimorando condições e relações de trabalho. No entanto, se haverá ganhos ou perdas de produtividade, dependerá principalmente dos atributos da representação coletiva dos trabalhadores. No entanto, ao mesmo tempo em que concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém inúmeros pontos que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em atacar os problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores.

De acordo com Marques e Ugino (2017) no Brasil, o mercado de trabalho é há tempos segmentado em pelo menos duas partes: mercado de trabalho formal, no qual os trabalhadores são amparados por leis, e informal, que não assegura salário, jornada, condições e benefícios previdenciários. A porcentagem exercida por cada tipo de mercado muda conforme os trabalhadores migram entre esses dois setores de acordo com os requisitos exigidos pelo empregador. A porcentagem dos ocupados na informalidade reduziu apenas durante o governo Lula e Dilma, mas voltou a aumentar na recente crise.

O primeiro objetivo da Reforma Trabalhista promovida pelo governo Temer é conceder segurança para o capital estrangeiro e para aqueles que se interessem em comprar ou aplicar nos negócios colocados agora a venda no país mediante processos de privatização ou de levantamento da proibição legal antes existente, beneficiando claramente o conjunto de capitalistas presentes ou não na atual economia brasileira. Isso confere garantia jurídica para que os capitais internacionais financeiro, industrial e comercial completem a integração da economia brasileira à mundial, custeando controladamente o trabalho, de forma que o capital aqui instalado possa competir com os de outras economias. (MARQUES; UGINO, 2017)

Outra alteração causada pela Reforma é o fim do passivo trabalhista, um problema para os empresários que passaram a poder calcular o valor de antemão, além desse mesmo ser menor com a aplicação das novas mudanças.

Dias e Silva (2017) defendem que a terceirização é uma das portas para combater a crise econômica, o desemprego e a informalidade, uma vez que permite especializar o trabalhador, colaborando para sua recolocação no mercado. A crise econômica acelerou uma tendência que já despontava, no sentido que são as relações entre empresas e trabalhadores, que estão em constante mudança e de maneira irreversível.

Monteiro (2017) se contrapõe aos argumentos de que a reforma trará benefício para a economia e afirma que ao longo da história tem-se verificado que esta tentativa de precarização dos

direitos trabalhistas como subterfúgio para salvaguardar a economia não é inovadora, tendo sido realizada em diversos momentos e o resultado esperado foi justamente o contrário: agravamento da crise pela diminuição do poder aquisitivo da classe trabalhadora e diminuição do consumo, levando ao fechamento de muitos estabelecimentos e mais crise.

Segundo Souto Maior (2017) a legislação trabalhista quando regula e favorece o modo de produção capitalista, só confere direitos ao trabalhador que efetue a venda da sua força de trabalho de forma duradora, favorecendo aos planejamentos necessários ao empreendimento capitalista: salário (depois de 30 dias de trabalho); DRS (trabalho em todos os dias da semana); 30 dias de férias (após 12 meses de duração do contrato de trabalho e desde que não tenha faltado mais de 05 dias ao trabalho no mesmo período); 13º salário (1/12 a cada mês trabalhado); verbas rescisórias integrais (desde que não tenha pedido demissão ou sido dispensado por justa causa).

O real interesse do capital por trás da reforma trabalhista é evidenciado já que o número de audiências públicas realizadas é menor, no total de 17, contendo representantes do Ministério Público do Trabalho (MPT), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), contando com advogados, sindicatos, centrais sindicais e outros operadores do Direito, enquanto as reuniões e debates realizados com a classe patronal foram de 33. Esta tomada de decisão com maior influência de uma das partes fere o princípio fundamental do próprio direito trabalhista, responsável por minimizar as injustiças sociais.

De maneira resumida, a reforma trabalhista amplia a precarização; aumenta a exploração do trabalho; favorece apenas os grandes empregadores, intensificando suas possibilidades de maior lucro; fragmenta e fragiliza a classe trabalhadora e, nestas condições, a “liberta” para “aceitar” piores condições de trabalho; não gera empregos, muito pelo contrário; e penaliza as micro e pequenas empresas, fragilizando-as ainda mais na sua relação comercial com as grandes empresas.

Para Marques e Ugino (2017) devido ao fato de a justiça do trabalho quase ter perdido sua função, os trabalhadores se encontram desamparados por um órgão que defenda seus interesses em negociações com seus empregadores. Outro resultado é a possibilidade de as empresas adotarem diversos tipos de contrato para cada situação diferente.

O sindicato enfraquecido juntamente a justiça do trabalho, deixa de ser o agente negociador dos acordos entre ambas as partes, o que além de desafiar os trabalhadores a lutarem pelos seus interesses, também enfraquece a ideia de um conjunto no contexto que surge a partir da Reforma Trabalhista. (MARQUES; UGINO, 2017)

Do ponto de vista de Rodrigues e Melo (2017) a reforma se mostra, no mínimo, ineficaz para os trabalhadores, os quais verão seus direitos suprimidos, bem como também ocorrerá com as empresas e toda a coletividade, que se verão diante de entidades sindicais completamente desprovidas de força no momento das negociações coletivas, o que, mais uma vez, vem demonstrar a indiscutível força do capital sobre os hipossuficientes.

4 CONCLUSÃO

É imprescindível que se avalie toda a legislação trabalhista de forma sistemática e conforme os princípios que regem o Direito do Trabalho. Não se deve interpretar as normas referentes ao Direito do Trabalho de forma incompatível com premissas elementares, como a dignidade da pessoa humana, a cidadania e o valor social do trabalho, além dos princípios da proteção, primazia da realidade, irrenunciabilidade, continuidade, boa-fé, isonomia e função social da propriedade, entre outros, sob pena de esvaziamento do sentido dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

Entretanto, as alterações realizadas nessa Reforma Trabalhista se tornam contraditórias aos postulados citados acima, já que há ampliação da precarização e da exploração do trabalho; fragmentação e fragilização da classe trabalhadora, além de não gerar empregos. O trabalhador, por ter menor autonomia na vontade coletiva, também se torna impotente por se encontrar diante uma relação em que o outro lado, dos empregadores, possui seus aparelhos de Estado pra sua proteção, impedindo qualquer reação.

Para a economia e o crescimento das grandes empresas, a Reforma é bastante vantajosa devido à mudança na terceirização (o que acaba diminuindo a informalidade), no afastamento de mulheres gestantes, nos gastos a título de ajuda de custo, entre outros. Isto demonstra que os objetivos de diminuir as taxas de desemprego e de elevar a economia podem até ser alcançados, entretanto o conflito de interesses, benefícios e prejuízos entre ambas as partes acabará lesando uma delas em um ou mais quesitos.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL, **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 julho. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 19 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A história do Direito do Trabalho no Brasil**. Curso de Direito do Trabalho, Vol. I – Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUES, Isabella Stroppa; MELO, Júlia Carla Duarte. Reforma Trabalhista. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 2, p. 23-23, 2017.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Constituição e Garantia de Direitos**, v. 10, n. 1, p. 185-201, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista. **Juspodivm**: Salvador, 2017.

DIAS, Jefferson Aparecido; SILVA, Tiago Nunes da. A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. **Meritum, revista de Direito da Universidade FUMEC**, v. 12, n. 2, 2017.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira; GIRÃO, Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 8, n. 3, p. 49-66, 2018.

SANTOS, Bianca Mourão dos. A lei 13.467/17 e a reforma trabalhista: uma análise do parágrafo único do art. 611-B em contraposição ao princípio fundamental da proibição de retrocesso social. 2017.

OLIVEIRA, Florença Dumont. Reforma trabalhista e Justiça do trabalho: olhos vendados e mãos atadas?. **Reforma trabalhista e Justiça do trabalho: olhos vendados e mãos atadas?**, 2017.

MONTEIRO, Carolina Masotti. A reforma trabalhista e o retrocesso social. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma Visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>>. Acesso em: 04 jun 2018.

BADARI, João. **O reflexo arrecadatório para a previdência social**. Disponível em: <<https://joabadari.jusbrasil.com.br/artigos/547518095/novas-discussoes-previdenciarias-trazidas-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

DIAS, Otávio. **Relações Trabalhistas Pós-Reforma**: a relação entre empregados e empregadores. Disponível em: <<http://fundacaofhc.org.br/iniciativas/debates/relacoes-trabalhistas-pos-reforma-a-relacao-entre-empregados-e-empregadores>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

AMORIM, Helder Santos. A terceirização na reforma trabalhista. **A terceirização na reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017.

MARQUES, Rosa Maria; UGINO, Camila Kimie. O Brasil é chamado à ordem. **Argumentum**, v. 9, n. 3, p. 8-23, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I. São Paulo: LTr, 2017.