

A VELHA E BOA CLT: REVISAR e ATUALIZAR, SIM, RETALHAR, NÃO.

THE GOOD OLD CLT: REVIEW and UPDATE, YES, RETAIL, NO.

Benizete Ramos de Medeiros¹

“A essência dos Direitos Humanos é direito a ter direitos.” – Hannah Arendt

RESUMO

O presente texto, com objetivo de refletir sobre os 80 anos da Consolidação da Legislação Trabalhista: CLT, faz uma breve análise das propostas capitalistas, do princípio do retrocesso social e da reforma da CLT. A Lei 13.467/2017, que teve como mote a atualização da legislação do trabalho, mas que, na verdade, atendeu aos interesses capitalistas para redução de direitos sociais e, com isso, a redução dos custos trabalhistas, provocou violação a patamares mínimos garantidos constitucionalmente, violando o princípio do retrocesso social, suscitando inúmeras ações junto ao Supremo Tribunal Federal - STF para questionar a constitucionalidade de seus dispositivos. Embora faça um panorama geral da Lei, não há a pretensão, nem isso é possível em um artigo, de abordar todos os aspectos da reforma trabalhista, mas, sim, aqueles que se entende que mais acarretaram retrocesso social, com o propósito de evidenciar o quanto o legislador retalhou a CLT em vez de atualizar e harmonizar.

Palavras-chave: Princípio do retrocesso social. Capitalismo. Reforma da CLT.

SUMMARY

The present text, with the objective of reflecting on the 80 years of the Consolidation of Labor Legislation: CLT, makes a brief analysis of the capitalist proposals, the principle of social regression and the reform of the CLT. Law 13,467/2017, whose motto was to update labor legislation, but which, in fact, served capitalist interests to reduce social rights and, with that, reduce labor costs, caused violation of constitutionally guaranteed minimum levels, violating the principle of social regression, raising numerous lawsuits with the Federal Supreme Court - STF to question the constitutionality of its provisions.

Although it presents a general overview of the Law, there is no pretension, nor is it possible in one article, to address all aspects of the labor reform, but rather those that are understood to have led to more social setbacks, with the aim of highlighting the how much the legislator shredded the CLT instead of updating and harmonizing it.

¹Benizete Ramos de Medeiros. Advogada Trabalhista; Doutora em Direito e Sociologia; mestre em Direito; professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); diretora da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da ABRAT; diretora de Educação e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA.

Keywords: Principle of social regression. Capitalism. CLT reform.

INTRODUÇÃO

Ao refletir sobre os 80 anos da Consolidação da Legislação Trabalhista: CLT, é importante relembrar que no Brasil as primeiras conquistas dos trabalhadores começaram a ocorrer tardiamente. Somente no Governo Vargas em 1934, a Constituição apresentou pela primeira vez a previsão de um salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas, o repouso semanal, as férias remuneradas e a assistência médica e sanitária.

No ano de 1943, em 1º de maio, foi promulgada, então, a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, através do Dec. Lei n. 5.452, tendo em vista que Vargas buscava simbolizar a sua figura como o “pai dos pobres”, já que o país passava por um grande desenvolvimento com o número de trabalhadores crescendo e suas exigências também.

De lá para cá, várias mudanças com o mote de aperfeiçoamento e ampliação das conquistas sociais passaram a ocorrer, sobretudo com a Constituição Federal de 1988; mas, em contraposição, com a mesma intensidade, vieram as ameaças flexibilizadoras, acentuadas durante o período neoliberal, com forte marco na chamada “Era FHC”. Por isso, far-se-á uma breve análise das propostas capitalistas e do princípio do retrocesso social para chegar na grande virada, a que chamo de retalhação da CLT e violação ao arcabouço protetivo.

A Lei 13.467/2017, que teve como mote a atualização da legislação trabalho, mas que, na verdade, atendeu aos interesses capitalistas para redução de direitos sociais e, com isso, a redução dos custos trabalhistas, provocou violação a patamares mínimos garantidos constitucionalmente, infringindo o princípio do retrocesso social, suscitando inúmeras ações junto ao STF para questionar a constitucionalidade de seus dispositivos.

Não se imiscuirá em todos os aspectos da reforma trabalhista, mas, sim, naqueles que se entende que mais impactaram na vida do trabalhador e no mundo do trabalho, em especial no aspecto do retrocesso social, embora ofereça ao leitor um panorama geral das mudanças.

Sempre que escrevo sobre esse tema, volto a Zygmunt Bauman, sobretudo em suas obras *Modernidade Líquida* (1999) e *Globalização* (1998), quando adverte que as transformações são inexoráveis e o mundo nunca mais será o mesmo, sobretudo com a transformação tecnológica advinda da mundialização da economia. Temos que concordar, mas não se pode admitir que as alterações de uma legislação arduamente organizada com base em luta de classes, fome, miséria, desemprego e exclusão possam ser feitas de um dia para o outro – foram praticamente cinco meses do processo legislativo nas duas casas – sem

qualquer debate com as instituições organizadas e a sociedade. O resultado disso é uma legislação deformada que contraria princípios e normas constitucionais e que é, ainda, colidente em seu próprio conteúdo com outros dispositivos que não foram alterados.

Esse debate pode e deve ter vários panos de fundo, várias dimensões. Aqui escolhemos um recorte de breve análise capitalista, o princípio da vedação do retrocesso social e um panorama geral dos principais pontos alterados.

1. O CAPITALISMO COMO MOTE DO DESMONTE

O capitalismo moderno, segundo Max Weber², tem por característica fundamental a competitividade decorrente da acumulação de capital (que passa a ser um fim em si) e a flexibilidade produtiva e comercial objetivando sempre o lucro em um contexto de empresas grandes e transnacionais. As políticas do Estado capitalista são construídas e conduzidas no interesse do mercado.

Com o capitalismo moderno e a globalização surgiram empresas transnacionais e com elas um importante fluxo migratório de produção e empregos. Segundo Bauman³, “o significado mais profundo transmitido pela idéia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo”, o que seria totalmente diferente de universalização. Essa globalização, segundo ele, teria sido benéfica para a pequena parcela mais rica da população mundial, deixando de fora as classes mais pobres, especialmente o trabalhador que somente de tem sua força de trabalho.

Já em 2016, no auge de uma crise no Brasil, asseveravam Oseias Ferreira e Zuleica Vicente⁴ o cenário do mundo capitalista e globalizado que agravou o desemprego e o trabalho informal:

O mundo do trabalho sofreu uma significativa mudança, no final do século XX e início do século XXI, devido à nova configuração do capitalismo, em sua versão neoliberal, financeirizada e globalizada, pois uma série de mudanças ocorrem nos meios de produção para atender às novas regras do capital.

Em uma busca incessante por lucros, o capital financeiro investiu fortemente contra o mercado de trabalho e transferiu parte de suas atividades para países onde não

² WEBER, Max. **A gênese do capitalismo moderno**. Tradução Rainer Domschke. São Paulo: Ática, 2006, p. 5.

³ BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. p. 56.

⁴ FERREIRA, Oseias Soares e VICENTE, Zuleica Cristina Mizael. Capitalismo financeiro, globalização e transformações no mundo do trabalho. **Revista Pensar Acadêmico**, Manhuaçu, v. 14, n. 2, p. 137-142, julho/dezembro, 2016. p. 139-140.

existe nenhum tipo de proteção do trabalho, das relações e direitos. Mercados em que as relações laborais eram mais frágeis/precarizadas. Nesse sentido, países de economia periférica, que já são fragilizados em sua estrutura política e econômica, submetem-se às condições impostas pelas superpotências e afundam em crises que, dentre outras consequências, coloca (*sic*) a classe trabalhadora em condição de extrema dificuldade para tentar fazer valer seus direitos.

Com isso, muitos trabalhadores buscam sua sobrevivência no mercado informal, crescendo assustadoramente o número de trabalhadores autônomos, domésticos, dentre outras categorias de trabalhadores do setor informal.

Vale citar que o Direito do Trabalho surgiu como resposta do Estado aos problemas sociais gerados pelo capitalismo liberal, “diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais no continente europeu”⁵. Contudo, a ideia de um Estado paternalista, que oferecia proteção e garantias aos trabalhadores, foi entrando em declínio com a crise econômica do início da década de 70 (Crise do Petróleo), a nova forma de organização da produção e as inovações tecnológicas. Tais mudanças desencadearam a discussão sobre a flexibilização nas relações contratuais do trabalho. Como analisa Alice Monteiro de Barros,

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável como uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado.⁶

Segundo Bauman o que “parece flexibilidade do lado da procura vem a ser para todos aqueles jogados no lado da oferta um destino duro, cruel, inexpugnável: os empregos surgem e somem assim que aparecem, são fragmentados e eliminados sem aviso prévio”⁷. O mercado de trabalho tornou-se “mais volátil, favorecendo ao capital, que passa a impor novas formas de trabalho, contratações parciais, temporárias e subcontratações, desestruturando o trabalho de forma definitiva”⁸. Além disso, essa nova organização empresarial e econômica trouxe o desemprego estrutural, pois muitos empregos deixaram de existir, formando uma massa de excluídos que não possuíam qualificação. Isso resulta em intensas pressões do mercado para o aumento da produtividade e, por óbvio, lucratividade. Nessa esteira, importa trazer Marcio Pochmann, para quem

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p.63.

⁶ BARROS, op cit. p. 65.

⁷ BAUMAN, op cit. p.. 98.

⁸ TREFF, Marcelo Antonio, GONÇALVES, Luiz Claudio e CAMAROTTO, Marcio Roberto. Os impactos da globalização no perfil do trabalho e do trabalhador do século XXI. **Revista Científica Hermes**. n. 8, p. 208-222, jan / jun 2013. p. 212.

[...] a gradual alteração da estrutura social tornou-se cada vez mais compatível com a ascensão de uma economia desmaterializada, cuja diferenciação das formas de ocupação fez crescer também as noções de inside (protegido) e outside (desprotegido) no interior do próprio assalariamento.

O antigo movimento de estruturação do mercado de trabalho passou, inclusive, a dar lugar a trajetórias de desemprego, de contrato parcial de trabalho, entre outras formas de ocupação precária. Em grande medida, a passagem do fordismo para o novo sistema de produção (toyotista) terminou sendo acompanhada de crescente instabilidade nos destinos ocupacionais diante da incorporação dos ganhos de produtividade, sem proteção do Estado e ausência de regulação pública.⁹

Considerando que esse é um movimento irreversível sob as óticas econômica e social, a Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Nova York, em setembro de 2015, com a participação de 193 estados membros, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), criando, assim, a chamada agenda 2030 (2015-2030), como um plano objetivando um mundo melhor. Ao assumirem o compromisso, os países pactuaram a promoção do Estado de Direito e dos direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas, sendo que a ODS 8 assim estabelece “Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”¹⁰.

2. A SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE

A sustentabilidade econômica se mostra como um dos três principais pilares para o desenvolvimento sustentável, junto ao pilar social e ao ambiental que complementam rumo ao desenvolvimento sustentável.

É, portanto, um conjunto de práticas financeiras e administrativas que possibilitam e almejam a um desenvolvimento de país ou empresa, que tenham como objetivo garantir e preservar o meio ambiente, possibilitando também a manutenção de recursos naturais para futuras gerações.

Entretanto é na função social e concorrência que faço o destaque neste texto. A primeira, trata-se de uma forma de manter a atividade econômica, fornecendo padrões mínimos de distribuição de riqueza e redução de desigualdade. Já a concorrência é vista como

⁹ POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média** – capitalismo e estrutura social. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2014. p. 32.

¹⁰ ONU. <https://brasil.un.org/pt-br>. Acessado em 20.07.2023

a possibilidade de oferecimento de produtos e serviços por diversas empresas, o que possibilitaria um desenvolvimento de preços competitivos, atingindo o público em geral, além de possibilitar uma melhor e mais bem desenvolvida atividade funcional por parte da classe trabalhadora na sua multifuncionalidade e alcance de metas, extremamente exigida no mundo do trabalho moderno, honrando assim as atividades empresariais consolidadas pela CLT e as questões de direito privatizado a luz da constituição, como a constitucionalização do direito civil.¹¹

Há, contudo, diferenças entre sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, o desenvolvimento sustentável é considerado uma via de mudança intencional e melhoria que mantém ou aumenta esse atributo do sistema, ao responder às necessidades da população presente. Em um primeiro momento, o desenvolvimento sustentável é a via de acesso para que se alcance a sustentabilidade, ou seja, a sustentabilidade como meta final.

Nessa teia que se busca construir a idéia de que seria importante a modernização da legislação obreira com garantia e equilíbrio entre o capital e o trabalho, sem retrocessos das conquistas sociais, como constatado com a Lei. 13.46/2017.

3. A VEDAÇÃO AO PRINCÍPIO DO RETROCESSO SOCIAL

Para esse debate sobre os 80 anos da consolidação da legislação trabalhista no Brasil, é necessário perpassar por princípios constitucionais que estruturam a formação das legislações infraconstitucionais. Nessa linha está o Art. 170¹² da Constituição Federal de 1988, que estabelece que a ordem econômica está “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” e tem por objetivo “assegurar a todos uma existência digna, de conforme os ditames da justiça social” e a partir daí elenca os princípios que estabelecem a ordem econômica constitucional.

¹¹ SARTORI, Simone; LATRÔNICO, Fernanda; CAMPOS, L.M.S. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: uma taxonomia no campo da literatura. In: **Ambiente & Sociedade**. São Paulo v. XVII, n. 1. p. 1-22. jan.-mar. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/asoc/a/yJ9gFdvewTxMR5hyWtRR6SL/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 26 mar. 2022. P. 2-4.

¹² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
(...)
III - função social da propriedade;
IV - livre concorrência;

Seguindo, em consonância com o disposto nos Arts. 1º e 3º¹³ da mesma Carta Magna, é possível uma melhor compreensão acerca do pilar sobre o qual a ordem econômica brasileira está estruturada. Nota-se, por conseguinte, uma afirmação da garantia à propriedade diretamente associada ao atendimento de sua função social e vinculada à ordem econômica.

Na perspectiva de proteção aos trabalhadores, consubstanciada pela busca ao pleno emprego, previsto pelo Art.170, inciso VIII¹⁴, e no rol de direitos fundamentais previstos no Art. 7º ambos da CF/88, a função social age no sentido de legitimar ou promover a implementação de mecanismos para a distribuição dos resultados da atividade empresarial e a viabilização de iniciativas de co-gestão, de um pensar coletivo. Nessa linha de pensamento, “não se pode olvidar que as empresas sejam também responsáveis, nas relações de trabalho, pela qualidade de vida, pela valorização da dignidade da pessoa humana, em ação conjunta com o Estado”¹⁵.

Percebe-se que a preocupação com o trabalhador diz respeito não somente aos aspectos puramente legislativos, mas também a uma busca por efetivar direitos e consolidar as garantias, possibilitando a efetiva e devida realização dos direitos. De maneira a desenvolver melhor o tema, os deveres dos trabalhadores se remontam dentro de um arcabouço em que pode ser exposto o dever de honestidade, de continência de conduta, de bom comportamento no ambiente laboral, de respeito aos chefes e aos colegas de trabalho¹⁶.

¹³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹⁴ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(..) VIII - busca do pleno emprego;

¹⁵ SILVEIRA, Clariana Oliveira da. A Função Social da empresa e o Direito do Trabalho. In: **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 14, nº 752. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2162/a-funcao-social-empresa-direito-trabalho>>. Acesso em: 26 mar. 2022.

¹⁶ LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 25.ed. p.1-2330. São Paulo. **Saraiva Educação**. 2021. p.1858

É, contudo, no caput do Art. 7º que o Legislador constituinte, estabeleceu o valor do princípio do não retrocesso, segundo qual “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”¹⁷.

O princípio da vedação ao retrocesso social, significa dizer que o Estado, após implementar um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma compensação efetiva correspondente ¹⁸.

Não busca, portanto, somente a concretização dos direitos fundamentais sociais, mas abrange também mecanismos de proteção ao assegurar a concretização de tais direitos para que não sejam, reprimidos por legislação posterior, ou seja, é uma forma de garantir as proteções alcançadas pelo Estado Social, inclusive diante de posterior reforma constitucional¹⁹.

Nesse sentido, Geraldo Magela Melo, assegura:

Os direitos constitucionais fundamentais são o alicerce do Estado contemporâneo na medida em que asseguram e evitam abusos dos dirigentes em face dos cidadãos, por isso todo direito fundamental implementado na realidade prática não pode sofrer abalo no que concerne à sua efetividade, por nenhuma medida estatal, haja vista o caráter progressivo desses direitos e, principalmente, em razão de sua essência de fundamentalidade, o que traz, por consequência, a vedação ao retrocesso na fruição dos direitos. Sendo dos direitos dos trabalhadores um direito fundamental social, merecem proteção jurídica eficiente contra atos estatais que visem suprimi-los ou alterá-los, sem que ocorram medidas compensatórias similares. ²⁰

Alinha-se com isso, o pensamento de que nenhuma alteração legislativa poderá reprimir ou revogar um direito social constitucional já existente sem apresentar alternativa que restabeleça o direito ou garantia já outorgado, compensando, assim, a perda oriunda da mudança.

Para Silva²¹, o princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria.

¹⁷ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

¹⁸ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: 2019, p. 12

¹⁹ SILVA, op cit. p. 13

²⁰ MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.p.1.

²¹ SILVA, op cit. P. 12

Por isso, deve-se entender que o retrocesso social ocorre quando há uma supressão a direitos sociais já existentes e efetivados, considerando-se inconstitucionais leis ou outras medidas que os revoguem, já que negar o princípio da proibição do retrocesso significa admitir que os órgãos legislativos possuem o poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do constituinte.

Por isso que José Afonso da Silva entende que o princípio da vedação ao retrocesso social foi criado para controlar o legislador, servindo como um limitador para que ele não atue livremente no que concerne a querer revogar direitos fundamentais já adquiridos, conforme podemos observar:

Desta forma, é uma maneira de controlar o legislador, servindo como um limitador para que ele não atue livremente no que concerne a querer revogar direitos fundamentais já adquiridos, por novas legislações, ou seja, serve como uma espécie de controle à atuação do legislativo. O objetivo primordial é promover as conquistas sociais e a um status de garantia que não seja suscetível a posterior mudanças regressivas, de forma que possua um mecanismo que assegure a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que realmente efetive os direitos fundamentais sociais²²

Portanto, em sua essência, o não retrocesso é um garantidor da segurança jurídica, não somente para não se perderem as conquistas, como também para garantir a eficácia das normas de direitos fundamentais.

Nota-se que, apesar dos argumentos de fomentação da economia e de atualização das leis trabalhistas, ocorreu o inverso, a Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, violou em vários aspectos esse princípio tanto no campo individual quanto coletivo e, com isso, uma gama de direitos protecionistas foi extinta ou reduzida.

Com isso, a construção do trabalho decente dentro de uma perspectiva de vedação ao retrocesso social parece inexorável, pois o trabalho decente suscita a promoção de melhoria da condição social.

4. OS RETALHOS NA CLT COM A LEI 13.467/2017

Desde o final do ano de 2016 até meados de 2017, a sociedade brasileira assistiu em diversas mídias intensos debates sobre o Projeto de Lei que se transformou na Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista. Tanto no campo do Direito Individual, quanto no Coletivo e Processual do Trabalho, a Lei é motivo de acirradas críticas pelos defensores do primado do valor social do Trabalho; do princípio da dignidade da pessoa

²² SILVA. Op. cit.p. 14

humana; do não retrocesso e de todas as formas de validação das conquistas insculpidas na Constituição da República Brasileira de 1988 e nas normas infraconstitucionais.

Portanto, as mudanças afetaram não só a dinâmica do direito material, mas também os procedimentos a ele afetos. Houve a flexibilização de forma extensiva das formas de contratação, remuneração, tempo de trabalho, condições, assim como o acesso à justiça e a atuação sindical.

Nesse sentido, de forma mais objetiva e sintética, este artigo aponta alguns dos pontos que considera mais invasores do princípio do não retrocesso social e do garantismo dos princípios da proteção.

4.1. A burla da Pejotização

O novo Artigo 442-B, segundo o qual “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.”²³ consiste numa burla utilizada por empresas no intuito de aumentar lucros livrando-se de custos decorrentes dos encargos sociais e fiscais oriundos das relações trabalhistas, e consiste em contratar empregados (pessoas físicas), com os mesmos requisitos do Art. 3º da CLT, mediante subordinação jurídica, mas através da constituição de Pessoa Jurídica, resultando esse artifício legal na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de emprego mesmo que essa contratação reúna todos os elementos do Artigo 3º da CLT.

No entanto, o trabalho efetivamente autônomo, enquanto atividade exercida de forma liberal, refere-se ao prestador que exerce atividade profissional remunerada por conta própria, sem que haja subordinação e caracterização de vínculo empregatício, assumindo o risco da atividade econômica conforme o Art. 2º da CLT, que se manteve, em seu caput.

Nota-se que a nova redação da CLT, introduz um trabalhador autônomo, que mesmo realizando suas atividades de forma contínua e exclusiva, mediante subordinação econômica e jurídica e com personalidade, não possui vínculo empregatício e, diga-se com isso, os direitos sociais trabalhistas, como férias, gratificações natalinas, FGTS, jornada protegida, dentre outros.

²³ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467>. Acesso em: 13 ago. 2023.

Além de violar o princípio da primazia da realidade que não foi suprimido e em vigor no Art. 9º da CLT, atenta contra o princípio do retrocesso social, ou seja: podem-se ter empregados sem ser empregados, mesmo com toda materialidade? É uma equação que não fecha.

4.2. O contrato de trabalho intermitente

No viés dos tipos de contratos, está a o chamado trabalho intermitente, preconizado nos Art. 443, parágrafo terceiro²⁴ e 452-A e seus parágrafos, trazendo um dos piores retrocessos e violação ao caput do Art. 7º da CF quanto a promoção da melhoria das condições sociais.

Esse tipo de contrato é descontínuo; o empregado somente trabalha quando é chamado; trabalha e recebe pelos números horas que efetivamente sejam necessárias à atividade do dia.

Conforme já disse²⁵, muitas podem ser as críticas veiculadas a essa nova forma de contratação: ausência de planejamento financeiro ao empregado, além da supressão da oportunidade de um segundo emprego fixo, uma vez que o empregado pode, a qualquer momento, ser chamado. E, ainda, estabelece a redutibilidade salarial; sem falar na violação ao bem estar que em última análise leva ao dano existencial, ao empobrecimento e ao adoecimento.

Portanto, seguindo a esteira das violações, é possível constatar que esses dispositivos quebram além do princípio da dignidade do trabalhador (Art. 1º, §. 3º da CF); do valor social do trabalho e do bem estar (Art. 193 da CF); da melhoria das condições sociais (caput do Art 7º da CF); da ordem econômica pautada da valorização do trabalho (Art. 170 da CF); do direito ao trabalho (Art.6º da CF),a harmonia social estabelecida no preâmbulo da Constituição.

²⁴ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. parágrafo 3º

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, 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.

²⁵ MEDEIROS. Benizete Ramos de. O direito ao trabalho decente e digno como princípios fundamentais e as alterações da legislação trabalhista: Um aviltamento sem fim. **Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas- ABRAT**. ano 5. N. 5. MG: ed. Fórum. 2017 p. 13-31

4.3. A figura do trabalhador hipersuficiente

A lei 13.467/2017 inovou ao criar a figura do empregado hipersuficiente no Artigo 444 parágrafo único da CLT²⁶, destinando-lhe a sorte da maior autonomia nas negociações com o empregador. Logo, estando autorizado legalmente a negociar diretamente com o empregador, o conteúdo relacionado no Artigo 611-A. Mas o perigo está no fato de que a negociação pode ser “um instrumento de grande gravidade”, pois, ao realizá-la, o empregado acabará por sobrepor-se às negociações coletivas, entrando em rota de colisão com os Artigos 7º, inciso XXVI e 8º, III, da Constituição Federal.

A referida lei demarcou no parágrafo único quais são os conteúdos que, quando negociados pelo empregado hipersuficiente, justapor-se-ão às normativas trabalhistas, por intermédio da inclusão do Artigo 611-A, que tem caráter para as negociações coletivas para os demais empregados.

Como se disse em texto anteriormente escrito sobre o tema, é indubitosa a violação ao princípio da não discriminação, prevista no Artigo 5º da CRFB/88. E mais, relembre-se de que o contrato de emprego, embora sinalagmático e consensual, é de verdade e na prática um contrato de adesão, pois raramente o empregado tem opções de escolha, portanto a alteração inserida tem o intuito de maquiagem com aparência de consensualidade²⁷.

Um dos motivos que levou à estruturação da chamada reforma trabalhista efetivada no ano de 2017 foi a inclusão do favoritismo pela maior obediência à autonomia privada no perímetro das pactuações regulares dos contratos de trabalho. Antes, a legislação trabalhista nacional regulamentava pouquíssimos casos em que os empregados com funções de maiores salários eram distintos dos demais.

Enfim, foi criada uma nova figura social de empregado.

4.4. A confirmação da terceirização de forma ampla e irrestrita

A citada lei promove alteração de uma das legislações que cuidam da terceirização e do trabalho temporário, qual seja a Lei 6.019/74, bem como a súmula 331 do c. TST, que

²⁶ Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no Art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

²⁷ MEDEIROS. Benizete Ramos de; SECCA, Luis Carlos. O tratamento do hipersuficiente na MP 936/2020 e o diálogo com a Lei 13.467/2017 – Violação ao princípio da Isonomia de Tratamento. *In: Reforma trabalhistas: novas tecnologias em tempos de pandemia.v. II* Coord. Paulo Renato Fernandes da Silva. SP: Ltr . 2022. P. 455-464 .

vinham regulando a matéria. No entanto, no mesmo ano, de forma tímida, a Lei nº 13.429/17 já havia reformulado a redação da Lei nº 6.019/74, mas sem a ousadia que veio posteriormente. Pois bem, propõe desta feita, no Art. 2º, a ampla terceirização nas atividades fins, o que até então era vedado. Portanto, a Lei 6.019/74, em breve espaço de tempo, sofreu duas alterações, passando a vigorar com o as alterações inseridas pela Lei 13.467/2017²⁸.

Destaque-se a expressão “de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” ponto crucial para o debate, pois se trata da maior quebra estrutural da relação contratual, violando a bilateralidade, precarizando as relações e condições de trabalho, com menores salários, rotatividade de mão de obra, aumento dos índices de acidentes de trabalho e desmonte do sistema sindical brasileiro, dentre outros.

Desconfia-se de que essa forma de produção não é boa nem para o empregador, notadamente os pequenos, pois sugere empregados desmotivados, sem adesão aos planos gerenciais. Afinal, a incerteza de continuidade e de vínculo direto com a empresa para qual a força de trabalho é destinada, retira do trabalhador o brio e a motivação, a ideia de pertencimento, a espinha dorsal do empenho e comprometimento.

O pior nesse caso é que o STF, a partir de diversas ações diretas de inconstitucionalidades, fixou o Tema 725 da Repercussão Geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Portanto, está mantido o disposto no Art. 2º da Lei 13.467/2017, que alterou a Lei 6.019/74, para garantir a ampla terceirização em todos os segmentos da empresa.

Como já dissemos em outro texto, na esteira do trabalho intermitente, a terceirização sem limites, se expressa em perigo para a sociedade, um grave retrocesso, estabelece violação a princípios basilares dos Direitos Sociais, traz repercussões em todos os segmentos e classes, inclusive de ordem econômica, pelo empobrecimento dos trabalhadores.²⁹

O mercado interno é aquecido pelo consumo familiar. Se a classe trabalhadora tem o seu poder aquisitivo reduzido, como ocorre com a terceirização ampla, também reduz o seu

²⁸ Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 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.

²⁹ MEDEIROS. Benizete Ramos de. Terceirização, um projeto de marginalização e exclusão que deu certo. *In: Administração de conflitos e cidadania: Problemas e perspectivas VI* (org.) Maria Stella Faria de Amorim; Roberto Kant de Lima; Michel Logo Toledo e Hector Luiz Martins Figueira. RJ: Ed. Autografia – ISBN 978-85-518-4102-0. p.45-72.

consumo, o que acarreta diminuição nas vendas de produtos e serviços e, conseqüentemente, estagnação da economia com elevação do índice de desemprego, pois, se as prestadoras de serviço não conseguirem “vender” a sua mão de obra por conta da estagnação econômica, terão que demitir.

4.5. Teletrabalho, responsabilidade pelos custos e exclusão da jornada

O teletrabalho foi regulamentado na citada Lei, criando título específico, gerando diversas polêmicas, sendo a primeira delas, a transferência do risco da atividade econômica, conforme previsão do Artigo 75-D da CLT³⁰, que, embora preveja pacto entre as partes sobre os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho, é necessário considerar que o contrato de empregado no Brasil é, na verdade, um contrato de adesão, e o Artigo 2º da CLT, quanto à assunção dos riscos da atividade econômica, não foi revogado. E, com isso, leva-se a crer que o empregado firmará as cláusulas que estiverem estabelecidas, inclusive os custos do trabalho.

Há também a exclusão do amparo da jornada, prevista no Art. 62, inciso III³¹. Ocorre que é perfeitamente possível a regulação da jornada desse trabalhador, mormente quando se vive a era da produtividade e do controle tecnológico. Se, por um lado, tem muitas vantagens ao empregado em razão dos deslocamentos, por outro, não pode ele assumir o risco da atividade econômica. Além do mais, há a preocupação com a saúde tanto física, em razão da correta ergonomia, quanto a mental, em razão da ausência de desconexão e um maior isolamento do grupo. Temas que estão sendo abordados de forma mais completa em outros textos.

Em arremate, deve-se lembrar, contudo, que o Artigo 6º da CLT em vigor, alterado em 2011 pela Lei 12.551³², estabelece que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. E em seu

³⁰ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado

³¹ III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

³² BRASIL. **Lei nº12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2011.

parágrafo único, que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Também se observa aqui, portanto, uma colisão entre as normas com violação a princípios constitucionais.

4.6. A prevalência do negociado sobre o legislado

Outro perigo advindo com a lei em exame, notadamente para a classe trabalhadora, é a prevalência da negociação coletiva sobre o fixado em Lei. O texto legal dispõe em seu Art. 611-A que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre”. Essa proposta também é antiga, já teve seu início, como a terceirização, na Era FHC, no ápice do período neoliberal com o PL nº 5483/2001, para alteração do Art.618 da CLT.

Essa disposição já fazia parte das negociações coletivas, mas sempre em observância ao princípio da contrapartida, ou seja, cedia-se de um lado, mas obtinha-se vantagens de outros, conforme interesse das categorias econômica e profissional. Entretanto, não é assim que estabeleceu a Lei em comento, numa verdadeira intenção de vedar a ampliação de direitos, ou melhor, a intenção é no sentido de reduzir os direitos postos. [...]§2º “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

O que mais evidencia essa intenção é a inclusão do parágrafo terceiro (§3º) do Artigo 8º da CLT, que estabelece limite ao judiciário trabalhista em não se imiscuir no conteúdo das normas negociadas, vedando a nulidade de cláusulas ajustadas em acordos e convenções, mesmo contrárias à lei. Verifica-se, com isso, a quebra do princípio da norma mais favorável, como também do acesso à justiça, previsto no Art. 5º, inciso LXXIV da CF/88.

Resta dizer, nesse ponto, que a nova redação do Art. 620 estabelece que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”.

Nessa esteira do direito coletivo, a Lei vedou a ultratividade das normas. Logo, se uma norma perde sua validade, até que outra entre em vigor, a categoria fica desprotegida das conquistas anteriormente feitas. É ou não é uma retaliação e uma retaliação?

4.7. Supressão da contribuição obrigatória

No campo ainda do Direito Coletivo, um retalho é feito, com visível intenção de fragilidade de categorias. Está no o 578 da CLT ³³ com a supressão da contribuição obrigatória de forma compulsória aos entes sindicais das respectivas categorias, passando a ser facultativa, o que trouxe enfraquecimento das entidades sindicais e, por óbvio, nas negociações, notadamente as representativas da classe trabalhadora.

Desde a CLT, em 1943, que uma das principais fontes de custeio dos sindicatos, em especial os sindicatos profissionais, era o chamado imposto sindical ou contribuição sindical obrigatória, dentre outras já estabelecidas na própria CLT, como a associativa e a assistencial, advinda com a CF/88, uma quarta contribuição denominada de confederativa.

Há fortes discussões, sobretudo quanto à natureza jurídica desse imposto sindical, pois os Arts. 149 da CF, c/c Art. 217,I, do CTN prevêm sua natureza tributária, destinada ao financiamento da atividade sindical, e, sendo assim, a assembleia é soberana, o que ficar decidido em assembleia aplica-se a toda a categoria.

O STF vem mantendo a facultatividade de todas as contribuições o que respinga, por óbvio, na contribuição obrigatória³⁴

4.8. Tarifação do dano extrapatromonial

Outro aspecto que merece ser mencionado no contexto das linhas deste artigo é a parametrização ou tarifação do dano moral, estabelecida no parágrafo primeiro do Artigo 223-G. já arduamente por nós discutido em outros textos, por entender desde o início a colisão com Constituição Federal, em Art. 5º, inc. V, quanto ao aspecto de que a indenização deve ser proporcional ao dano e, ao fixar limites, conforme os Artigos 223-A e 223-G tomando por base o patamar salarial, que em nosso sentir, viola, além do mais, o princípio da igualdade.

A lei veda, ainda, a cumulação no parágrafo 1º do Artigo 223-C. Veja-se que o legislador mais uma vez tenta limitar a apreciação pelo Estado. É o que se extrai do disposto no Art. 223-A, segundo o qual “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Esse “apenas” colide,

³³ Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

³⁴ Abril de 2023: R.Ext. 1.018-459. Tema 935: Contribuição assistencial, pode ser inserida na norma mas, com direito a oposição.

por exemplo, com o que dispõe o Código Civil em seus Artigos 944 e 945³⁵ que, assim como o disposto na CF/88, a indenização mede-se de acordo com o dano.

É certo que, se a CLT estabelece norma específica, não cabe, em princípio, o Código Civil, então utilizado até 2017 (advento da reforma). No entanto, nenhuma lei infraconstitucional pode, legitimamente, afastar a incidência das normas constitucionais diante da supremacia constitucional.

Neste ano de 2023, diante de três ações diretas de Inconstitucionalidade – as ADI 6.069, proposta pelo CFOAB; ADI 6.050, proposta pela ANAMATRA e ADI 6.082 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) – o STF, embora não tenha declarado a inconstitucionalidade do referido dispositivo da parametrização, entendeu que os patamares estabelecidos devem ser tidos como parâmetros e não como teto, conforme Relatoria do Min. Gilmar Mendes, numa votação de 8x2, sendo dois pela inconstitucionalidade da Lei.

5. DAS DEMAIS ALTERAÇÕES

Num breve passeio, não podemos esquecer também das alterações advindas em outros aspectos do direito material com impacto para os direitos conquistados e, muitas delas, com visíveis violações ao princípio do não retrocesso, são elas:

- trabalho a tempo parcial, que teve aumento da jornada para até 30 horas (Art.58-A);
- alteração no regime de sobreaviso; a vedação das horas *in itinere* (Art. 58, §2º);
- a permissão da Rescisão por mútuo acordo (484-A);
- a ausência de necessidade de fiscalização no momento da finalização do contrato, o que parece grave (Art. 477 em sua nova redação);
- a dispensa coletiva sem anuência do sindicato profissional (477-A.);
- possibilidade de quitações periódicas anualmente (Art. 507-B);
- a permissão das férias parceladas em até três blocos (174§ 1º);
- supressão da indenização completa pela ausência de intervalo almoço (Art. 71 §4º em contraposto ao entendimento da s. 437 do TST);
- o debatido trabalho insalubre para gestantes;

³⁵ Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano

- ausência de integração ao salário de algumas parcelas (Art. 457 §1º); regulação da equiparação salarial em razão da súmula 6 do TST (Art, 461 § 5º);
- supressão da incorporação ao salário da gratificação função quando exercida por mais de 10 anos (Art. 468 §1º);
- alteração dos Artigos 59 e 59 B acerca da negociação individual do banco de horas “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”;
- estabelece a prescrição intercorrente (Art. 11-A) e restabelece a Arbitragem (Art. 507-A).

No campo do Direito Processual do Trabalho, as alterações das normas foram as seguintes, dentre outras:

- impacto na gratuidade de justiça, com condenação do empregado quando sucumbente em despesas processuais (790 p. 4º; 790- B e Art. 791-A.), tendo esse dispositivo causado uma queda de mais 60% nas ações no primeiro ano de vigor da Lei;
- extinção da execução ex officio (Art.878 CLT);
- custas processuais para o ingresso de nova ação (844 e par.1º,2º,3º);
- a exigência da petição inicial com indicação de todos os valores dos pedidos (Art. 840. §1º), aqui verifica-se a visível intenção de penalizar o empregado, quando sucumbência em um ou mais pedidos pela sucumbência recíproca e, além de outros fatores;
- a dinâmica do ônus da prova (Art. 818 CLT);
- extensão de prazo para CND e protesto (883-A) e dispensa da condição de empregado para os prepostos (843 p. 1º);
- referenda o que é o critério da transcendência para os Recursos de Revistas (Art. 896-A)

Bom, do que se pode ver, ainda que em breves análises, é o engodo sobre o propósito da alteração da legislação trabalhista, ou seja, a diminuição da litigiosidade e o aumento de empregabilidade, o que, obviamente, não vingou, pois a intenção real do capital era aumento de lucro mediante redução dos custos operacionais e sociais e redução do número de ações na Justiça alcançadas.

A legislação obreira sempre primou pela proteção em todo o arcabouço do Dec. Lei 5452/43 (CLT), como também das legislações esparsas e CF/88. A flexibilização vem gradativamente alterando essa feição principiológica, cujo passo mais largo foi dado com a Lei 13.467/2017, trazendo diversos institutos e dispositivos que são objetos de ações diretas de inconstitucionalidade no STF por violação ao caput do Art. 7º; Art. 6º; 170, 255 da CRFB/88, uma vez que o trabalho é um direito basilar do ser humano, é um princípio fundamental. Também colide com os Artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do Artigo 21 da convenção 155 da OIT. Portanto, os vários dispositivos violam o princípio do retrocesso social.

É com Maurício Delgado e Gabriela Delgado que se extrai uma perfeita conclusão: é uma tentativa sutil de descaracterizar um dos avanços humanísticos e sociais mais relevantes da Constituição de 1988, que é o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica, com os seus diversos princípios correlatos, capitaneados pelo princípio da dignidade da pessoa humana.³⁶

E penso, que nem é tão sutil assim, como assevera os autores.

6. BUSCANDO UMA CONCLUSÃO

As alterações legislativas trabalhistas do ano de 2017 são um marco na história pela desconstrução do Direito do Trabalho e pela destruição de conquistas marcadas pelas lutas em diversos países da Europa e no Brasil.

Por trás da falácia de pleno emprego e melhorias das condições sociais, sempre esteve o interesse do capital num contexto neoliberal de reducionismo de direitos e das ações na Justiça do Trabalho, ocorrendo exatamente o contrário: uma classe trabalhadora, com menos direitos, mais insegura, com medo de acionar a Justiça por conta de condenações; e, pior, a chamada reforma como posta.

No campo há harmonização das normas, viola o princípio da vedação do retrocesso social inserido na Constituição Federal, além de outros princípios e valores constitucionais.

O estado, após implementar um direito fundamental, não pode retroceder, isto é, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição sem que haja

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

uma compensação efetiva correspondente. É esse um primado do princípio do não retrocesso social, e não há nenhuma compensação posta na Lei em comento.

O caput do Artigo 7º da Constituição Federal revela o Direito do Trabalho como direito social e fundamental, alicerçando o Estado Democrático Contemporâneo.

Dentro da própria CLT, a partir das mudanças, observam-se inúmeros dispositivos que não combinam, que colidem, gerando grande insegurança social e jurídica. Há um verdadeiro retalho e retaliação aos trabalhadores e à Justiça do Trabalho, por ser esta especial e sensível às relações sociais.

Reduziu o acesso à justiça, com limitação interpretativa ao Judiciário Trabalhista, além do afronto aos direitos individuais e coletivos.

Se no capitalismo pesado as relações de emprego forneciam segurança de permanência no emprego pelo tempo de vida da empresa ou até se alcançar a aposentadoria, com ganhos que tornavam os trabalhadores capazes de sustentar a si e a sua família, a reforma trabalhista sugere os sólidos se desmanchando no ar, trazendo futuros incertos.

Precisava era que o STF desse interpretação alinhada à Constituição Federal de 1988, nas mais de quarenta ações de Inconstitucionalidade que ainda tramitam.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2008 p. 56.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467>. Acesso em: 13 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Oseias Soares e VICENTE, Zuleica Cristina Mizael. **Capitalismo financeiro, globalização e transformações no mundo do trabalho**. Revista Pensar Acadêmico, Manhauçu, v. 14, n. 2, julho / dezembro, 2016.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquemático. 25.ed. p.1-2330. São Paulo. **Saraiva Educação**. 2021.

MEDEIROS. Benizete Ramos de . Terceirização, um projeto de marginalização e exclusão que deu certo. *In*. **Administração de conflitos e cidadania: problemas e perspectivas VI**. (org.) Maria Stella Faria de Amorim; Roberto Kant de Lima; Michel Logo Toledo e Hector Luiz Martins Figueira. RJ: Ed. Autografia .2022.

_____ O direito ao trabalho decente e digno como princípios fundamentais e as alterações da legislação trabalhista: Um aviltamento sem fim. **Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas- ABRAT**. ano 5. N. 5. MG: ed. Forum. 2017. p. 13-3.

_____ e SECCA, Luis Carlos. o tratamento do hipersuficiente na mp 936/2020 e o diálogo com a Lei 13.467/2017 – Violação ao princípio da Isonomia de Tratamento *in* **Reforma Trabalhista: Novas tecnologias em tempos de pandemia.v. II Coord**. Paulo Renato Fernandes da Silva. SP: Ltr . 2022.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média** – capitalismo e estrutura social. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2014 .

SARTORI, Simone; LATRÔNICO, Fernanda; CAMPOS, L.M.S. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: uma taxonomia no campo da literatura. *In*: **Ambiente & Sociedade**. São Paulo v. XVII, n. 1. p. 1-22. jan.-mar. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/asoc/a/yJ9gFdvcwTxMR5hyWtRR6SL/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 26 mar. 2022 .

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: 2019.

SILVEIRA, Clariana Oliveira da. A Função Social da empresa e o Direito do Trabalho. *In*: **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 14, nº 752. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2162/a-funcao-social-empresa-direito-trabalho>>. Acesso em: 26 mar. 2022.

TREFF, Marcelo Antonio, GONÇALVES, Luiz Claudio e CAMAROTTO, Marcio Roberto. Os impactos da globalização no perfil do trabalho e do trabalhador do século XXI. **Revista Científica Hermes**, n. 8, p. 208-222, jan / jun.

WEBER, Max. **A gênese do capitalismo moderno**. Tradução Rainer Domschke. São Paulo: Ática, 2006.

