

## **REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO À LUZ DA TEORIA GERAL DO DIREITO E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS**

Beatriz Izelli dos Santos (PIC), Prof.º Me. Luís Otávio de Oliveira Goulart (Orientador), e-mail: logoulart@hotmail.com.

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Sociais Aplicadas / Maringá, PR.

### **Direito – Direito do Trabalho**

**Palavras-chave:** Lei nº 13.467/2017, principiologia, interpretação.

### **Resumo**

O presente estudo pretende abordar as principais inovações inseridas pela Lei nº 13.467/2017 no que doutrinariamente se denomina Direito Individual do Trabalho, bem como a aplicabilidade de seus artigos, segundo os institutos da Teoria Geral do Direito, como a hermenêutica e métodos de resolução de antinomia. Para tanto, realizou-se uma análise histórica da consolidação dos direitos fundamentais no mundo e no Brasil, do surgimento do Direito do Trabalho e seus princípios motores. Em seguida, foram abordados 23 artigos inseridos ou alterados na Consolidação das Leis Trabalhistas e a existência ou não de dissonância com o ordenamento jurídico, entre os quais se destacarão quatro de considerável relevância.

### **Introdução**

O projeto de lei da Reforma Trabalhista (PL 6.787/2016), proposto pelo ex-Presidente Michel Temer, discutido, ampliado e aprovado pelo Congresso em um período inferior a sete meses de tramitação, acarretou na promulgação da Lei nº 13.467/2017. Sem interferência de juristas e doutrinadores da área ou participação popular, a lei entrou em vigor carregada de vícios técnicos e contrariedades com a Constituição Federal, tratados internacionais de direitos humanos, principiologia constitucional e trabalhista e a Hermenêutica. Dentre os documentos internacionais sobre direitos humanos, a Declaração da Filadélfia (1944), dispunha como primeiro princípio “o trabalho não é uma mercadoria”, ou seja, não se submete às simples regras de mercado e exige um aparato legal de proteção ao trabalhador. Já a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) se destaca pela proteção à remuneração justa, satisfatória e igualitária, limitação razoável das horas de trabalho e direito a férias remuneradas

periódicas. Além disso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) dispõe sobre o direito de trabalhar e o dever dos Estados membros de assegurar remuneração, segurança, higiene, descanso adequados aos trabalhadores. Na esfera nacional, o art. 7º da Constituição Federal, aliado aos princípios da dignidade da pessoa humana, vedação do retrocesso social, valorização social do trabalho estabelecem regras e diretrizes que garantem condições básicas de trabalho e remuneração digna, cuja força supralegal atribuída pela pirâmide de Kelsen, impede que sejam contrariadas por normas inferiores. No contexto do Direito do Trabalho, a doutrina estabelece normas de interpretação, como aplicação da norma mais favorável, aplicação da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*, que, se aplicadas em conformidade com os métodos lógico-sistemático e finalístico, impedem a deturpação da engrenagem de proteção do trabalhador, enquanto ente hipossuficiente da relação jurídica de emprego.

## Revisão de literatura

Para a produção deste trabalho, foram utilizadas, sobretudo, as doutrinas “Curso de Direito do Trabalho” e “Direito do Trabalho” de Maurício Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins, respectivamente, bem como as críticas propostas por Jorge Luis Souto Maior e Valdete Souto Severo, em “Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos”, e Delgado, em “Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei nº 13.467/2017”.

## Resultados e Discussão

Por meio da base interpretativa mencionada, demonstra-se a inadequação de diversos artigos inseridos pela Lei da Reforma Trabalhista, dos quais citam-se quatro de grande importância. Defende-se a inconstitucionalidade do art. 223-G, §1º e incisos, que fixa tabelamento para indenizações por dano moral com base na gravidade da ofensa e no salário contratual do ofendido, em desrespeito aos princípios da dignidade da pessoa humana, indenizabilidade irrestrita do dano moral e da reparação integral do dano. Ademais, demonstra-se que o art. 59-A, que regulamentou a jornada de trabalho 12 x 36, desrespeita a formalidade exigida pelo art. 7º, XIII, da CF, ao admitir a fixação do regime por instrumento particular escrito, e a exigência de remuneração a maior ao trabalho noturno, prevista no art. 7º, IX, da CF, além de contrariar a Lei nº 605/1949 exija remuneração a maior aos feriados trabalhados, quando admite a compensação de feriados e prorrogações de trabalho noturno. Ainda, o dispositivo admite a supressão dos intervalos para repouso e alimentação, em desrespeito à proteção da saúde e segurança do trabalhador e dissonância com as demais disposições sobre descanso intrajornada previstos na CLT, e em descompasso com o art. 71, caput e § 1º, da Consolidação, que prevê intervalo de 15 minutos a empregados que trabalhem entre 4 e 6 horas e de 1 a 2 horas para aqueles que trabalhem acima de 6 horas, de modo que a interpretação sistemática

da lei e o raciocínio *a minori, ad maius* impedem a supressão do descanso intrajornada do trabalhador que labore 12 horas diárias. Também se defende a incompatibilidade do instituto da jornada de trabalho intermitente com o ordenamento jurídico trabalhista, pois o art. 443, § 3º, da CLT retira o trato contínuo da relação jurídica, admitindo horas, dias ou meses de inatividade, pelos quais o empregado não será remunerado. Nesse caso, o que deveria ser relação de trabalho mais se assemelha à prestação civil de serviços, pelo qual o prestador é remunerado por unidade de obra ou tarefa empenhada. Destaca-se, ainda, a precarização da remuneração instituída pelo art. 457 da CLT, que retira o caráter salarial das percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem que superam 50% do salário percebido, atribuindo-lhes natureza indenizatória, comprometendo a contabilização de encargos trabalhistas (como pagamento de férias e décimo terceiro salário) e, posteriormente, o benefício previdenciário.

## Conclusões

Há muito o Direito do Trabalho deixou de ser mero impedimento da exploração do empregado. Sua evolução, com o desenvolvimento do Estado Democrático de Direito, também perpassa pela defesa de melhores condições de vida e ascensão social dos empregados, para que sejam parte ativa e integrante da sociedade e não mais ferramenta de produção. Seu múnus, portanto, é eminentemente político e pode ser severamente distorcido se não observados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, vedação do retrocesso social e valorização social do trabalho. A negligência a tais princípios é bem ilustrada pela promulgação da Lei nº 13.467/2017, intitulada Lei da Reforma Trabalhista, que, justificando-se pela redução do intervencionismo estatal nas relações entre empregador e empregado e desburocratização da Justiça do Trabalho, alterou e acrescentou dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, que reduzem a importância do empregado à atividade econômica, olvidando suas necessidades básicas e sua importância na sociedade, família e política. Da análise dos dispositivos citados, buscou-se demonstrar que a mera alteração da lei é insuficiente para reverter a lógica do Direito do Trabalho, enquanto conjunto de princípios e regras voltadas que estabelecem um patamar civilizatório mínimo na relação jurídica entre empregado e empregador. Não se trata de desrespeitar a validade e integridade do processo legislativo, mas de adequar a interpretação destes à hermenêutica e à totalidade do ordenamento jurídico, especialmente à Constituição Federal e às normas a ela equiparadas, a fim de evitar que o posicionamento político vigente e a parca reflexão no momento de aprovar tamanha reforma no ordenamento não prejudiquem direitos tão importantes e frágeis como os trabalhistas. Assim, à luz dos institutos mencionados, extrai-se que poucas regras inseridas pela Reforma Trabalhista prevalecerão com a aplicação na forma que intencionavam o Legislativo e o Executivo.



## Referências

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 18ª ed., 2019.

DELGADO, M. G. DELGADO, G. N.. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. Editora LTr. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAIOR, J. L. S. SEVERO, V. S. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1ª ed. Porto Alegre: Editora Sensus, 2017.