



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA SOB A ÉGIDE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

Autores: FERNANDO TOLENTINO MARCONDES, VINÍCIUS ANTÔNIO CAIRES BARBOSA, PATRÍCIA PRATES SALES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

Introdução

Instrumentalizada pela Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista introduziu alterações significativas no que diz respeito ao Direito do Trabalho no Brasil. Em essência, a referida Lei modificou diversas matérias disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), o que ocasionou forte alarde e preocupação em relação às garantias dos trabalhadores que seriam afetadas. Nesse quesito, entrou-se em pauta a compatibilidade das alterações introduzidas pela Reforma com os princípios da Ordem Constitucional de 1988, principalmente no que tange os direitos e garantias fundamentais assegurados ao trabalhador. Todavia, a modernização intentada pela Reforma respalda-se na justificativa de objetivar o combate ao desemprego e à crise econômica no país, trazendo a ideia de flexibilização, ou seja, atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, a fim de tornar as relações empregatícias mais dinâmicas e maleáveis, alcançando, inclusive, situações que antes não recebiam respaldo legal. Assim, nota-se uma bifurcação em relação à instauração da Reforma: por um lado, certa resistência, que questiona a integridade da proteção aos direitos do trabalhador; por outro lado, incentivo aos novos institutos, que prometem abranger um rol maior de situações de maneira condizente com a realidade fática do mercado de trabalho. Tendo isso em vista, o presente trabalho visa analisar as principais modificações introduzidas pela Reforma, a fim de se auferir a adequabilidade das mesmas em relação ao que é garantido pelo texto Constitucional de 1988.

Material e Métodos

Em se tratando de um estudo exploratório, o presente trabalho desenvolveu-se por meio de pesquisas bibliográficas, com o fito de obter aprofundamento no tema em questão. Com respaldo de fundamentações teóricas de textos legais e doutrinários, foi possível delinear apontamentos críticos a respeito da problemática levantada. Dentre as referências que contribuíram para a elaboração do conteúdo que se segue destacam-se: “Direito do Trabalho”, de Sérgio Pinto Martins, “Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência”, de Alexandre de Moraes, “Curso de direito constitucional”, de Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco.

Resultados e discussão

A modernização das leis do Trabalho, feita pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017, modificou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), trazendo uma nova leitura de institutos antigos e regulamentando novas situações. Dentre essas alterações, destaca-se a previsão legal do trabalho intermitente e do teletrabalho; e a maior liberdade conferida aos empregados para realizar negociações individuais com os empregadores.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2018), o trabalho intermitente é o contrato de trabalho caracterizado pela alternância de períodos de prestações de serviços e de inatividade, sendo que esses períodos podem variar em horas, dias ou meses. Ou seja, a prestação de serviços, com subordinação, estado de sujeição do empregado às ordens do empregador, não é contínua. Apesar dessa modalidade contratual ser muito comum no Brasil, não havia previsão legal específica sobre ela na CLT, deixando essa classe de trabalhadores, de certa forma, desprotegidos. A Lei 13.467, modifica esse cenário, e positiva direitos e garantias para os empregados intermitentes, estipulando como deve ser a convocação desses, o menor valor de hora de serviço que pode ser pago, além de garantir direitos como repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário proporcional.

Assim como fez com o trabalho intermitente, a Modernização trabalhista também positivou no texto da CLT a modalidade contratual do Teletrabalho. Essa ainda não é tão comum no Brasil, como é o trabalho intermitente, mas com o avanço das tecnologias, principalmente no ramo da comunicação, essa prática vem sendo utilizada com mais frequência, inclusive nos órgãos públicos, como no Tribunal Regional do Trabalho. De acordo com Sérgio Martins (2018), essa modalidade de trabalho consiste nas prestações de serviço feitas à distância, fora da sede da empresa, através do uso de tecnologia e de recursos eletrônicos. Ao regular o teletrabalho, a Lei 13.467 não só assegurou direitos a uma classe de trabalhadores, como também fomentou a economia ao incentivar uma modalidade de trabalho que é desenvolvida fora do estabelecimento comercial de uma empresa, diminuído, assim, os custos operacionais dessa e permitindo que a mais valia gerada pelo teletrabalho seja reinvestida na atividade.

Outra modificação feita pela Lei 13.467 foi o acréscimo de um parágrafo único ao artigo 444, da CLT, que trata sobre a negociação individual, o qual adicionou à regra geral novas possibilidades de livre estipulação das partes que compõem a relação empregatícia. Essa alteração vem sendo objeto de calorosos debates, pois, ao prever novas matérias onde a negociação individual é permitida, ela diminui a proteção aos empregados, lado hipossuficiente da relação, já que permite que os empregadores, através da vantagem econômica que possuem, estabeleçam termos mais favoráveis a eles, do que aos funcionários. No entanto, a lei limita essas alterações aos empregados que possuam diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Ou seja, a lei só relativiza essa proteção àqueles que ela considera que possuam poder para negociar de forma individual com os empregadores. Além disso, essa maior liberdade fornecida a esses trabalhadores pode trazer inúmeros benefícios a esses indivíduos, visto que, esses agora podem estipular com o patrão sobre temas como: remuneração por produtividade, prêmios de incentivo, teletrabalho. Por outro lado, essa modificação pode fragmentar a classe trabalhadora, estratificando-a.

Para verificar a compatibilidade dessas alterações, promovidas pela Modernização das Leis Trabalhistas, com a ordem constitucional, faz-se necessário relacioná-las aos direitos fundamentais positivados na CRFB/88. Dentre esses, são essenciais, para o objetivo do presente trabalho acadêmico, analisar o Direito a Igualdade e o Direito à Dignidade da pessoa Humana.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Conforme Moraes (2017), quando a CRFB/88 positivou o princípio da igualdade de direitos, ela adotou a igualdade de aptidão e de possibilidades virtuais, melhor dizendo, ela estabeleceu que todos os cidadãos têm o direito de serem tratados de forma idêntica pela lei. No entanto, esse direito possui dupla acepção, a formal e a material, sendo que a primeira opera no campo da lei, não permitindo que sejam elaborados tratamentos normativos diferenciados sem motivação e desproporcionais ao fim visado. A segunda concepção desse direito consiste em tratar os indivíduos de forma isonômica, ou seja, para se alcançar a igualdade, faz-se necessário tratar os desiguais de forma desigual.

O direito a dignidade humana encontra-se inserido no Direito à vida, o qual consiste, segundo Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco (2017), no direito de cada ser humano em não somente permanecer vivo, mas também em viver com pelo menos o mínimo de dignidade, tendo acesso à alimentação adequada, moradia, serviços médicos, descanso e aos serviços sociais indispensáveis. Portanto, pode-se dizer que é um direito que visa garantir o bem estar de todos os cidadãos.

Diante disso, pondera-se que o Direito do Trabalho não se encontra exclusivamente na CLT, considerando a sua inserção em um sistema aberto de regras e princípios. Embasado nos direitos acima referidos, o ordenamento jurídico trabalhista tem como origem a própria CRFB/88, consoante à disposição dos direitos sociais, nos artigos 6º ao 11º, destacando-se o artigo 7º, que apresenta extenso rol de direitos disponíveis aos trabalhadores urbanos e rurais.

O texto constitucional expõe no artigo 7º, em seu *caput*: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”. Desse trecho, realça-se que a disposição dos referidos direitos possui como escopo a melhoria da condição social do trabalhador, de modo que a relação entre empregado e empregador se torne mais justa e equilibrada, observando a hipossuficiência deste em proporção daquele. Destarte, que o supracitado trecho da CRFB/88, ao conferir maior atenção à classe desfavorecida visando garantir uma igualdade material, toma uso de discriminações positivas, estas que, conforme o entendimento de Bulos (2008), foram consagradas pelo próprio constituinte, que se incumbiu de conferir tratamento diferenciado a certos grupos. Busca-se compensar, através deste, os menos favorecidos, dando-lhes um tratamento condigno do mesmo modo daqueles que não sofrem quaisquer restrições, sejam de âmbito econômico ou social. Isso posto, no que se refere à adição do parágrafo único ao art. 444, que assegura uma maior liberdade de negociação individual, o legislador observa a preocupação de promover a igualdade material ao dispor a supramencionada ressalva, referente aos empregados que possuam diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

No que tange à previsão do trabalho intermitente na reforma promovida pela Lei 13.467, a despeito de procurar trazer inovações visando proteger os trabalhadores inclusos nessa categoria, é possível constatar algumas incompatibilidades com a ordem constitucional. A garantia de uma remuneração mínima não se faz presente nas inovações à CLT, provocando uma situação vulnerável ao empregado referente à sua remuneração. A CRFB/88 faz alusão ao direito à garantia de um salário mínimo no artigo 7º, em seu inciso VII, que dispõe: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]: VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.” Ademais, há a insegurança no que diz respeito à possibilidade de transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador, ainda que inicialmente este não opte pela assunção desses riscos. Esse problema é evidente devido ao fato de a referida reforma não proteger o empregado nessas situações, podendo ocorrer que o mesmo não seja contratado como forma de corte de gastos por parte do empreendedor.

Conclusão

Conforme as análises elucidadas no presente trabalho, constata-se que as inovações implementadas pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 buscaram modernizar a CLT, considerando a positivação de novas formas de trabalho, além de trazer uma maior flexibilidade nas relações de emprego. Dentre essas novas formas de trabalho inseridas ao ordenamento jurídico pela reforma, destaca-se a referente ao teletrabalho, sendo essa alteração um meio viável de fomento à economia ao incentivar uma modalidade de trabalho menos custosa e compatível com a ordem constitucional. Todavia, analisada a compatibilidade de outras alterações com as disposições do CRFB/88, é perceptível a inobservância de certos direitos fundamentais e de direitos específicos de âmbito trabalhista. Evidência disso é a proposição de uma maior liberdade nas negociações individuais, sendo ignorado a relevante disparidade socioeconômica entre as partes do contrato trabalhista, além das transgressões aos direitos constitucionalmente garantidos por parte das disposições sobre trabalho intermitente. Nesse sentido, após a exposição dessas falhas, é notável que houve um certo desalinhamento ao propor algumas modificações, tendo por consequência a promulgação de normas as quais em diversos elementos são inconstitucionais.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2018.

BULOS, Uadi Lammego. **Curso de Direito Constitucional**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2017.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X