

REFORMA TRABALHISTA: CONFLITOS COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Labor reform: conflicts with the principles of labor law

ALVES, Márcia Oliveira

RESUMO

Este trabalho científico tem como objetivo apresentar uma breve discussão a respeito dos conflitos que a reforma trabalhista poderá trazer para a prática jurídica e o cotidiano trabalhista. A construção da pesquisa se deu por um breve debate sobre o processo de reestruturação produtiva e seus reflexos nas relações de trabalho, da análise dos princípios do Direito do Trabalho e das avaliações de alguns juristas e estudiosos sobre os conflitos que a reforma poderá gerar para a garantia de direitos essenciais para aqueles que vivem do trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Princípios do Direito do Trabalho; Conflitos Trabalhista

ABSTRACT

This scientific work aims to present a brief discussion about the conflicts that the labor reform can bring to the legal practice and daily labor. The construction of the research was due to a brief debate about the process of productive restructuring and its reflexes in labor relations, analyzing the principles of Labor Law and evaluations of jurists and scholars on the conflicts that the reform can generate for the guarantee of essential rights for those who live off work.

Keywords: Labor Reform; Principles of Labor Law; Labor Disputes

INTRODUÇÃO

Sabe-se que a reforma trabalhista é um desejo bastante antigo daquele que empreende no Brasil. Para o presidente Michel Temer, a reforma irá estimular a desburocratização do processo de admissão e demissão, assim como modernizar as

relações de trabalho e fazer com que o país ganhe competitividade (REVISTA EXAME, 2017).

A também o entendimento de que a reforma é um desejo da maioria, uns pelo desejo de tirar seu negócio da condição de crise, outros pela busca de um emprego a qualquer custo, diante da situação de mais de 13 milhões de desempregados.

É fundamental compreender os conflitos que essa reforma poderá gerar para os princípios do Direito do Trabalho. Para melhor situar nossa discussão, vamos compreender o processo de reestruturação produtiva e seus reflexos nas relações de trabalho, analisar a essência dos princípios do Direito do Trabalho e apresentar avaliação de juristas e estudiosos sobre os conflitos que a reforma pode gerar para a garantia de direitos essenciais para aqueles que vivem do trabalho.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A nova face assumida pelo Estado brasileiro fundamenta-se na necessidade de ajustar-se à atual forma de acumulação capitalista, em termos.

[...] que traz, fundamentalmente, a reestruturação dos capitais e da intervenção do Estado – sob a batuta do capital financeiro e, do ponto de vista político, do ideário neoliberal – tendo como base a reestruturação produtiva e a destruição de direitos dos trabalhadores” (MANCOSIN; SANTOS, 2008, p. 175).

Sabe-se que o projeto neoliberal tem como base material a reestruturação produtiva, a qual vem sendo implantada desde Margareth Thatcher em meados dos anos 1970, por governos das mais diversas matizes políticas e também pelos socialdemocratas. O Neoliberalismo tem se propagado muito rapidamente nos países capitalistas centrais.

Essa transformação estrutural – que deslanchou a chamada reestruturação produtiva do capital – teve forte incremento após as vitórias do neoliberalismo de Margareth Thatcher, na Inglaterra e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, quando um novo receituário, um novo desenho ideo-político (bem como uma nova pragmática) se apresentou como alternativa em substituição ao *welfare state*. Começava a se expandir a pragmática neoliberal (ANTUNES, 2006, p. 42).

Esse processo chamado neoliberal atingiu, nos anos 80, países considerados não capitalistas. Isso se deu pelos “[...] encaminhamentos econômico-políticos da burocracia da União Soviética e dos países do Leste Europeu ao longo dos anos, os quais acentuaram

Rev. Cient. de Ciências Apl. da FAIP – ISSN: 2525-8028 *v. 4, n. 8, nov. 2017*

as mudanças nas relações entre capital e trabalho” (MANCOSIN; SANTOS, 2008, p. 185).

Alterações são verificadas no campo político, econômico e, principalmente no campo ideológico, provocadas pelas profundas repercussões internacionais diante da desagregação da União Soviética e unificação das duas Alemanhas.

O esfacelamento do sistema comunista representado pela queda do muro de Berlim passa a ser utilizada como justificativa para designar a abertura de fronteiras nacionais para o capital estrangeiro possa circular livremente em escala mundial e, em decorrência dessa circulação, reorganiza-se o mercado em geral e o mercado de trabalho em particular, agora em escala internacional (VIEIRA, 2000, p. 51).

Diante do ideal neoliberal, mudanças são provocadas nas formas de produção, principalmente nas grandes empresas industriais pela busca de custos menores para que houvesse condições de competir no mercado, agora, globalizado. Essa necessidade contribui para a criação de novas regras globais, que vão além da produção e passam a atingir diretamente o mercado de trabalho.

Deve-se considerar que o apogeu neoliberal se dá no mesmo momento em que a burguesia internacional toma como certa a vitória do capitalismo “entendendo, então, que não precisa mais “fazer concessões” aos trabalhadores para evitar processos revolucionários” (MANCOSIN; SANTOS, 2008, p. 185).

Esse momento foi visto como desencadeador da perda do compromisso da esquerda com o socialismo real na construção do caminho para o socialismo, processo que teve importante impacto imaginário na classe trabalhadora. Simultaneamente, aqueles que haviam assumido pactos ou compromissos, por meio de suas lideranças partidárias ou sindicais, acabaram trocando seus projetos societários socialistas por uma vida material imediata. “Essa situação como um todo deixou os trabalhadores desarmados para enfrentar as novas condições objetivas e subjetivas postas pela fase da luta de classe que se abre” (MANCOSIN; SANTOS, 2008, p. 186).

Diante das mudanças apresentadas, observam-se várias transformações no mercado de trabalho, que sofre tensão pelas mudanças na economia, na produção e nos avanços tecnológicos.

No mercado globalizado, “pelos políticas neoliberais na Inglaterra através dos governos sucessivos de Margareth Thatcher, desde 1979, e nos Estados Unidos a partir do Governo Reigan, a desagregação da União Soviética e a unificação das duas Alemanhas trouxeram profundas repercussões internacionais no campo da economia, da política e principalmente, no campo ideológico” (VIEIRA, 2000, p. 51).

Essa nova forma de produção e de liberdade favorece a abertura das fronteiras, contribuindo para que grandes empresas se instalem em outras regiões, até em outros países, onde lhes fossem oferecidas maiores vantagens para produzir com menores custos.

O novo padrão de produção abandonou a forma taylorista ou fordista e passou a utilizar a forma denominada toyotista, desenvolvida nas fábricas japonesas. A inovação está na produção por demanda, o consumo é quem determina a produção.

A forma de produção toyotista provoca mudanças nas relações de trabalho, principalmente pela redução de postos em algumas áreas, como bancária e metalúrgica. Embora houvesse ampliação de postos nas áreas de telemarketing, hotelaria, turismo e serviços, para alguns autores, a partir da década de 1980, passou-se a viver a terceira revolução industrial diante da nova era tecnológica e organizacional.

Novos meios e formas de organização do trabalho, aliados à telemática, procuram ultrapassar o taylorismo e o fordismo e gerar novas formas de regulação, de envolvimento e de controle do trabalho. Assim, o capital busca aumentar a produtividade com custos menores, nacionalizando e flexibilizando; a prioridade, então, deixa de ser a produção em massa e passa a ser articulada com os momentos de expansão e retração do consumo (LIRA, 2006, p. 131).

Um outro aspecto, não menos importante, é a busca pelo trabalhador polivalente, cujo tempo de trabalho é aproveitado ao máximo. Um outro elemento de grande importância está na forma de contratação do trabalho, caracterizado pela mudança na determinação do prazo ou por empresas interpostas. (LIRA, 2006, p. 131).

A característica dominante da empresa moderna é ser uma empresa enxuta, modalidade que apresenta críticas positivas e negativas. A primeira a avalia como racional e necessária para que a haja crescimento e desenvolvimento do mercado, já a segunda posição a classifica como aquela “empresa que constrange, restringe, coíbe, limita o *trabalho vivo*, ampliando o maquinário tecnocientífico, que Marx denominou como *trabalho morto*” (ANTUNES, 2006, p.44).

Existem determinantes que precisam ser considerados na análise sobre postos de trabalho, embora tenha havido criação de novas frentes de trabalho, estas aberturas não são suficientes para oferecer trabalho digno e atender os trabalhadores que se encontram fora do mercado, desempregados, em condições irregulares de trabalho e daqueles que chegam ao mercado, principalmente os jovens sem nenhuma experiência.

Pode-se verificar como o crescimento econômico não se transforma automaticamente em mais trabalho digno. Sobretudo, demonstra-se, mais uma vez, que

as políticas no mercado de trabalho devem estar no centro das políticas macroeconômicas para assegurar que o crescimento seja integrador e que o desenvolvimento implique a garantia de geração de empregos bons e decentes.

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO X REFORMA TRABALHISTA

Para dar início a essa discussão vamos compreender claramente o que é princípio.

Afinal o que é princípio? - Entendemos ser “(...) o fundamento, os mandamentos, as proposições, a seiva que alimenta o Direito, a essência”. (OLIVEIRA, 2011, P. 27)

Os princípios são integradores do ordenamento jurídico, contribui para a criação do Direito positivo, para a interpretação de normas criadas, para resolver lacunas etc.

Sabe-se que o Direito do Trabalho é constituído de princípios gerais, tais como o da Igualdade e princípios específicos, tais como: Princípio da Proteção, *In Dubio pro operário*, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade, da primazia da realidade, da irredutibilidade salarial, da impenhorabilidade do salário.

Dentro dos princípios específicos temos:

- a) Princípio da proteção: este princípio pressupõe a continuidade do contrato de trabalho sem que haja alterações prejudiciais ao trabalhador. Há juristas que afirmam que esse princípio traduz todos os demais;
- b) *In Dubio Pro Operário*: este princípio é claro, na dúvida em favor do trabalhador;
- c) Princípio da norma mais favorável: é preciso considerar que no Direito do Trabalho temos hierarquia de normas. Para este princípio o que vai ser levado em conta é aquilo que for mais valorativo ao trabalhador.
- d) Princípio da condição mais benéfica: esse princípio garante que um direito garantido ao trabalhador não pode mais dele ser retirado.
- e) Princípio da irrenunciabilidade de Direitos: sabe-se que os direitos trabalhistas jamais podem ser renunciados, exceto no caso de acordo feito perante a justiça do trabalho.

- f) Princípio da continuidade: por regra geral o contrato de trabalho deverá ser indeterminado, somente em casos excepcionais que poderá ser por prazo determinado.
- g) Princípio da primazia da realidade: para este princípio o que importa são os fatos reais, visto que o documento aceita tudo.
- h) Princípio da irredutibilidade salarial: jamais o salário poderá ser renunciado, salvo em acordos e convenções coletivas ou nas hipóteses previstas em lei.
- i) Princípio da impenhorabilidade do salário: muitos estudos já foram realizados no tocante a esse princípio, mas o que é líquido e certo é que: o salário não pode ser penhorado.

Sabe-se que com a reforma trabalhista a possibilidade da negociação entre empregador e empregado prevalecer sobre a legislação. Assim esses acordos poderiam ter peso legal.

Luiz Antonio Colussi, membro da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA afirma que a reforma trabalhista atingirá principalmente os mais jovens.

Para o presidente da ANAMATRA IV, o juiz Rodrigo Trindade: *O PL 6787 tende a remodelar o Princípio da Proteção, não apenas para estabelecer aparência de igualdade, mas por virar o fio. Há um direcionamento de uma série de regras orientadas para oferecer maiores benefícios à parte que já tem maior capacidade econômica, o empregador.*

Pelo princípio da irrenunciabilidade, fica tolhida a possibilidade de o empregado hipossuficiente despojar-se do direito subjetivo trabalhista que é titular e que poderia ser exercido em fase do empregador. A reforma da lei passa a permitir que o empregado, ao ser contratado, firma um documento aceitando perceber como remuneração quantia menor ao salário mínimo, logo o ajuste, aqui exemplificado, não produzirá qualquer efeito face ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista. (Portal do Direito do Trabalho).

Para o juiz Ricardo Georges, o empregado não vive sem o empregador, para ele temos uma reforma trabalhista Newtoniana, ou seja é uma reforma física: para toda ação a uma reação. Explica para a plateia que a justiça do trabalho já extrapolou muitas vezes.

Ao tratar do princípio da proteção ele faz indagações, tais como: A nossa legislação protege o trabalhador? Pode mandar embora? E finaliza dizendo – *quanto mais protecionistas formos com o trabalhador, mais teremos a sua desproteção.*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo em momentos que houve crescimento da economia, ele não garantiu a criação de empregos regulamentados; pelo contrário, verifica-se também o aumento dos empregos vulneráveis, isto é, trabalho com baixos salários sem proteção e em condições insalubres.

Para Alencar (2008), instala-se, neste século XXI, um novo olhar para o trabalho. Entendido como elemento central na realização humana, ele toma novas formas como empreendimentos econômicos, não no sentido da integração ou mesmo da perspectiva de homogeneização do desenvolvimento econômico, mas sim e, principalmente, em um contexto histórico perverso para o mundo do trabalho que conduz a hegemonia do olhar ao trabalho que põe por terra os valores do trabalho assalariado, livre e protegido.

Assim, é relevante entender que são inúmeros os elementos constitutivos de um novo conjunto de relações entre capital e trabalho, nacionais e internacionais, que modelam a vida social.

Compreender também que, embora o Direito do Trabalho seja constituído de princípios como: Igualdade, Proteção, *In Dubio pro operário*, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade, da primazia da realidade, da irredutibilidade salarial, da impenhorabilidade do salário, a pressão daquele que empreende por melhores condições e daquele que está fora do mercado de trabalho são de extrema relevância, visto que talvez proteger sem medida pode levar a desproteção, assim como buscar garantir demais para aquele que está empregado poderá impedir novos empregos.

O que se sabe é que essa discussão está longe de acabar e que a reforma é um processo que está apenas começando.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Mônica Maria Torres de. As políticas de emprego e renda no Brasil: do “nacional-desenvolvimentismo” ao “nacional-empendedorismo”. BEHING, Elaine Rossetti; ALMEIDA, Maia Helena Tenório de (orgs). *Trabalho e seguridade social: percursos e dilemas*- São Paulo: Cortez, Rio de Janeiro: FSS/UERJ, 2008.

ANTUNES, Ricardo. As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais. SILVA, Maria Ozanira da Silva; YAZBEK, Maria Carmelita. *Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo*. São Paulo. Cortez, 2006, p.44.

ARAUJO, Carlos Campos. *Reinserção no Mercado de Trabalho: respostas dos programas de trabalho e renda*. 2008. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). PUC-SP, 2008.

FONSECA, Mariana. *O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas*. Revista Exame, 2017. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em 18 de setembro 2017.

LIRA, Izabel Cristina Dias. Trabalho informal como alternativa ao desemprego: desmistificando a informalidade. SILVA, Maria Ozanira da Silva; YAZBEK, Maria Carmelita. *Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo*. São Paulo. Cortez, 2006.

MANCOSIN, Cleier; SANTOS, Cleusa. *A acumulação capitalista e os direitos do trabalho: contradições históricas que preside a seguridade social*. Trabalho e Seguridade Social: percursos e dilemas. São Paulo. Cortez, 2008.

OLIVEIRA, Lourival José. *Direito do trabalho segundo o Princípio da Valorização do Trabalho Humano*: Estudos Dirigidos para Alunos de Graduação, 1ª ED. São Paulo: Editora LTR, 2011.

PORTAL DO DIREITO DO TRABALHO. *Princípio da Irrenunciabilidade – Reforma Trabalhista*. Disponível em: www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizaçãodsdt/4002-principio-da-irrenunciabilidade-reforma-trabalhista. Acesso em 21 de setembro 2017.

SEMINÁRIO REFORMA TRABALHISTA Painel: *Os novos perfis das relações de trabalho – modelos modernos de contratação de trabalhadores*: Ricardo Georges e Roberta Silvolella. Disponível em: www.portal.trt-mg.jus.br. Acesso em 20 de setembro 2017 às 15:02.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. *A globalização e as Relações de Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.