

Artigo
A MINIRREFORMA TRABALHISTA: UMA REFLEXÃO CRÍTICA DE SEUS POSSÍVEIS
IMPACTOS SOCIAIS

JESUS, Ana Beatriz Bueno de[1]

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça[2]

CUNHA, Giulia Valente de Lacerda[3]

Resumo: O presente artigo busca tratar sobre as alterações no Direito do Trabalho, a partir da MP nº 881/2019 e sua conversão na Lei nº 13.874/2019, objetivando compreender seus possíveis impactos sociais, através de uma reflexão crítica.

Palavras-chave: Medida Provisória nº 881/2019. Lei nº 13.874/2019. Direitos Trabalhistas. Impactos Sociais.

Abstract: This article seeks to deal with the changes in Labor Law introduced by Provisional Measure n. 881/2019 and its conversion into Law n. 13,874/2019. The paper aims to understand their possible social impacts, through a critical reflection.

Keywords: Provisional Measure n. 881. Law n. 13,874/2019. Labor rights. Social Impacts.

Introdução

O Direito do Trabalho teve sua origem a partir de dois processos históricos marcantes: a tomada de consciência da classe operária e a intervenção do Estado no problema social, através de uma legislação protetora do trabalho (LOPEZ, 2001). No entanto, o que se nota a partir dos dois grandes marcos legislativos da Reforma Trabalhista de 2017 (Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017) é a fragilização da razão de ser dessa disciplina jurídica.

Dentro dessa perspectiva, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho é um Direito do Capital. Para Bernard Endelman (2016), o poder jurídico do capital está na dupla forma do contrato de trabalho e do direito de propriedade. Do ponto de vista operário, o capital toma a forma de contrato de trabalho; do ponto de vista do patrão, ele toma a forma do direito de propriedade. É uma forma desdobrada, sendo a sua unidade o capital sob a forma de direito de propriedade. Para ele, o trabalhador não tem outro “direito” que não seja o de vender sua força de trabalho e receber o “preço” sob a forma de salário. Assim, o salário, “preço do trabalho”, completa o trabalhador com seus direitos.

Nota-se que trabalhadores e empregadores têm interesses opostos na relação de trabalho. Assim, a satisfação dos interesses de um será, necessariamente, oposta à satisfação dos da contraparte, o que torna a norma jurídica indispensável para equilibrar essa relação (LOPEZ, 2001), mas não é o que tem ocorrido na prática.

A MP nº 881 de 30 de abril de 2019 (convertida, em setembro de 2019, na Lei nº 13.874) se insere dentro de um contexto histórico de fragilização dos direitos trabalhistas, com a satisfação de uma agenda neoliberal de dominação. Desregulamentação, desemprego, terceirização e flexibilização são traços marcantes do direito laboral atual. O que vemos é o trabalhador entre duas opções: o desemprego completo ou a submissão ao privilégio da servidão (ANTUNES, 2018). Dentro dessa perspectiva, a justificativa para esse tema se encontra em sua atualidade e relevância, tendo em vista a importância do debate em torno da explicitação das contradições da ideologia hegemônica que prega a preponderância de uma suposta liberdade para empreender sobre os direitos laborais como um todo.

O objetivo geral do presente artigo é compreender as alterações introduzidas pela MP nº 881/2019 (convertida na Lei nº 13.874/19) e, especificamente, observar seus possíveis impactos sociais. Dessa forma, buscar-se-á investigar o seguinte problema de pesquisa: quais são os possíveis impactos sociais provenientes das normatizações inicialmente propostas pela MP nº 881/19, e, mais especificamente, estabilizadas a partir da Lei nº 13.874/19? Nossa hipótese é a de que a conversão em lei da “MP da liberdade econômica” é capaz de aumentar a precarização trabalhista e potencializar, ainda mais, o desequilíbrio existente em uma relação de trabalho.

Para a abordagem dessa pesquisa, adotaremos o método sócio-jurídico crítico, realizando uma pesquisa bibliográfica. O artigo trata, em um primeiro momento, sobre o contexto histórico de edição da Medida Provisória e da lei a que deu origem, passa para uma análise das alterações advindas com a mesma e finaliza com a observância crítica dos possíveis reflexos sociais de tais modificações.

Contexto histórico

Abordar o contexto histórico que envolve determinada regulação normativa requer que se observem duas precauções metodológicas iniciais. A primeira envolve o cuidado de não reduzir aspectos estruturais, que dizem respeito à totalidade social, a uma ou outra figura política da vez. Ao revés, uma análise que parta da materialidade das relações sociais, em suas permanências e discontinuidades, contradições e conflitos, historicidade e dialeticidade, não pode pretender reduzir a crítica estrutural a personificações da realidade. A segunda precaução é a de não tomar tal ou qual regulação jurídica em seu caráter meramente normativo, como se o direito pudesse se desconectar de suas bases reais e de sua intrínseca relação com processos de tomada de decisão política.

Assim, o direito, como fenômeno social que é, muito embora suas pretensões fetichistas de abstração de igualdade o forjem enquanto uma capa normativa que se descola dos conflitos concretos (PACHUKANIS, 1988), não se encontra alheio à lógica social que pauta a reprodução do modo de produção vigente. A produção e a aplicação das normas não são senão escolhas axiológicas, que refletem, em boa medida, a lógica vital que rege a reprodução das relações sociais com um todo. Daí a relevância de se analisar o contexto histórico (que é, a um só tempo, sociológico e político) que possibilitou o aprofundamento das medidas de austeridade em matéria trabalhista no Brasil contemporâneo.

Vale notar que, ao se mencionar a expressão austeridade, tem-se em mente aqui a abordagem desenvolvida por António Casimiro Ferreira: em suas palavras, trata-se de

“processo de implementação de políticas e de medidas económicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção económica, social e cultural” (FERREIRA, 2011). Assim, por se tratar de processo, não é possível confundir a expressão com alterações normativas pontuais. Nessa toada, o próprio conjunto de medidas trabalhistas de 2017, que se convencionou chamar de reforma trabalhista brasileira, não deve ser compreendido como sinônimo de uma ou outra lei estanque, mas, sim, como processo ou movimento que, evidentemente, não se encontra findo ou restrito a uma data particular.

O contexto hodierno caracterizado por medidas de extirpação de garantias trabalhistas, que se perfaz em todo mundo, encontra condições próprias de expressão na nossa formação social enquanto país cuja industrialização tardia se estabeleceu sem que tenhamos rompido com as raízes escravistas e imperialistas. Essas particularidades dão o tom do aprofundamento da opressão que recai sobre nossa classe trabalhadora (que se funda intrinsecamente entrelaçada com opressões múltiplas, sobretudo de raça e de gênero) e da precarização histórica e estrutural de nossas relações de trabalho.

A desregulamentação mais aguda das relações de trabalho se difunde, especialmente, após a chamada crise do modelo fordista de acumulação e de organização das relações produtivas (que se fez sentir, no centro do capitalismo, sobretudo entre 1965 e 1973 [HARVEY, 1992, p. 136]). O capitalismo propõe, como arcabouço tendente a contornar esta crise, o regime de acumulação neoliberal, que, sem se deslocar das bases do liberalismo, envolve estratégias de aprofundamento dos privilégios aos atores de mercado, de desregulamentação estatal (em especial, nos setores de garantias sociais) e de fragilização da ação política das organizações coletivas dos trabalhadores.

Alastram-se, em todo mundo, formas de contratação precárias que tendem a isentar o capital, jurídica e socialmente, de responsabilidade pela força de trabalho de que se vale. O chamado toyotismo, sem romper com os fundamentos dos demais modos de organização do trabalho na sociedade capitalista, pode ser compreendido enquanto “ofensiva capitalista no sentido de combater a queda da taxa de lucro médio através do aumento da exploração da classe operária e da extensão da mercantilização das relações sociais” (VIANA, 2009, p. 75).

Não se trata, em absoluto, de caracterizar uma espécie de ponto fora da curva na rota de expansão do modo de produção capitalista. Ao revés, trata-se da incorporação de estratégias tendentes ao aprimoramento da forma pela qual este modo de produção sempre se reproduziu: pelo controle e pela usurpação da força de trabalho humana. Assim, falar em precarização do trabalho não significa, de forma alguma, falar em uma novidade na constituição das relações sociais regidas pelo sistema capitalista. A precarização é fenômeno intrínseco, permanente e necessário ao surgimento e à perpetuação deste modo de produção. Por outro lado, entender suas hodiernas facetas releva para o desenvolvimento das formas de resistência a este processo.

David Harvey observa este duplice enfoque, apontando que, muito embora não haja “nada essencialmente novo no impulso para a flexibilização”, seria “igualmente perigoso fingir que nada mudou”, sobretudo tendo em vista que “os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e

da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente” (HARVEY, 1992, pp. 178/9).

O regime de acumulação neoliberal, muito embora não seja possível dimensionar datas precisas para fenômenos sociais complexos e interligados, consolida-se no Brasil, de forma mais robusta, a partir da última década do século XX, inspirando propostas de alteração da legislação trabalhista e de privatização de ativos públicos. Muito embora o neoliberalismo consista em reestruturação produtiva e ideológica, vale ressaltar que não se trata de modelos estanques que se sucedem no tempo, sobretudo levando em conta as contradições e os conflitos que marcam nossa constituição social enquanto tal.

É questionável a tese de que teríamos superado, de forma isolada e completa, o fordismo e seus pressupostos de controle da força de trabalho e da produção, principalmente tendo em vista as particularidades de nossa formação social. Nas palavras de Ramalho e Santana, que recobram também Helena Hirata, é possível afirmar que, na realidade, “o que temos nos países ‘periféricos’ seria um quadro no qual métodos e práticas tayloristas, utilizados em processos de produção estandardizadas, sem muita preocupação com a qualidade, conviveriam com experiências pontuais de inovação organizacional e tecnológica” (RAMALHO & SANTANA, 2004, p. 29).

E a linha de continuidade deste processo de recepção mais pulsante do ideário neoliberal, se comparado com o cenário hodierno, pode facilmente ser verificada em simples análise acerca do histórico da Lei nº 13.429, de março de 2017, considerada a primeira investida do conjunto que se convencionou chamar de reforma trabalhista brasileira. Tal lei adveio do projeto de lei nº 4.302/1998 (cuja última movimentação legislativa datava do início dos anos 2000), muito embora existissem diversos projetos de lei recentes acerca do tema, dos mais variados teores, sendo discutidos nas casas legislativas.

Tampouco é possível traçar uma espécie de corte entre aquilo que se pode considerar propriamente “reforma trabalhista” e as medidas de austeridade em matéria laboral subsequentes. Não é incomum que nos deparemos com abordagens que considerem a expressão reforma trabalhista como um sinônimo da Lei nº 13.467/17. De fato, esta lei de julho de 2017, por sua amplitude, foi a que modificou de forma mais profunda nosso arcabouço jurídico trabalhista, mas parece mais adequado considerá-la enquanto ápice de um processo. Assim, vale pensar a chamada reforma como um processo de austeridade, e não como um momento estanque, acabado e restrito a uma lei específica.

É justamente por essa razão que estas medidas de extirpação de garantias trabalhistas se renovam no presente, tendendo ao aprofundamento do cenário de precarização das relações laborais no país. Nutrem-se da permanência, por um lado, da degradação social das condições de vida e trabalho da classe trabalhadora nacional, e, de outro lado, da manutenção, no imaginário coletivo, do arcabouço ideológico que permitiu as alterações legislativas de 2017 (ideologia esta que lança às garantias trabalhistas, que já não são capazes de assegurar que a classe trabalhadora nacional escape de se encontrar no limite da própria sobrevivência, o rótulo de empecilho ao desenvolvimento nacional).

Tudo isso para dizer que a Medida Provisória nº 881, convertida na Lei nº 13.874 em setembro de 2019, pode ser compreendida como uma continuação e um aprofundamento

do processo que se convencionou chamar de reforma trabalhista brasileira. Sobre as alterações introduzidas pela lei de conversão da MP, especificamente, bem como sobre seus impactos sociais, se deterão com mais profundidade os tópicos seguintes deste artigo. A ideia aqui é apenas introduzir, brevemente, o debate.

A Medida Provisória nº 881, datada de 30 de abril de 2019, se propôs a instituir a “Declaração de Direitos de Liberdade Econômica” e a estabelecer “garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório”, como exposto em sua descrição. Muito embora suas disposições tenham impactado (e impactem, tendo em vista sua transfiguração em lei em setembro) diretamente nas relações laborais, sequer é mencionada a palavra trabalho nesta descrição, dando o completo tom da despreocupação com este polo da relação conflituosa entre capital e trabalho.

Logo em seu artigo 2º, previa a MP que, dentre os princípios norteadores da medida, estariam estes três: “I - a presunção de liberdade no exercício de atividades econômicas; II - a presunção de boa-fé do particular; e III - a intervenção subsidiária, mínima e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas”. Estes princípios seguem transcritos na lei que se originou a partir da MP. Tal disposição deixa evidente a não observância do arcabouço principiológico da Constituição, que versa, logo em seu início, que os fundamentos do Estado Democrático de Direito recaem sobre “os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa” (art. 1º, IV, CRFB/88). Isto é, por uma exigência constitucional, não é possível falar em “liberdade econômica” sem se falar na sua contrabalança: os valores sociais do trabalho.

Cabe discussão constitucional, ainda, acerca do instrumento utilizado para propor a matéria (medida provisória). Sabe-se que a edição de uma MP deveria ser revestida de requisitos e pressupostos constitucionais, sobretudo a urgência (art. 62, CRFB/88). É de questionável constitucionalidade, portanto, valer-se deste instrumento para veicular matéria que não deveria ser suprimida do debate legislativo e popular amplo. Assim, para além da matéria em si, há questões atinentes à própria forma de tramitação que deu origem à regulamentação agora assentada em lei.

É, sobretudo, nos artigos finais da Lei nº 13.874, com a revogação de uma série de dispositivos da CLT, que se concentram as maiores interferências da nova regulação em matéria trabalhista. Os próximos tópicos deste artigo se debruçarão, precisamente, sobre tais alterações, bem como sobre seus impactos sociais na materialidade das relações de trabalho brasileiras e nas condições de vida e labor de quem por ela será afetado (a enorme parcela populacional que mais nada tem a vender senão sua força de trabalho).

As alterações introduzidas pela Lei nº 13.874/19

Conforme o disposto no tópico antecedente, a Lei nº 13.874/19 tornou-se responsável por diversas alterações na redação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, dentre elas, a revogação dos artigos 17, 20, 21, 25, 26, 30, 31, 32, 33, 34, inciso II do artigo 40, 53, 54, 56, 141, parágrafo único do artigo 415, 417, 419, 420, 421, 422 e 633. No entanto, destacamos as mudanças ocorridas nos artigos 13, 14, 15, 16, 29, 40, 74 e 135, da CLT, as quais serão pormenorizadas neste tópico.

Inicialmente, a nova lei - como consequência do fim do Ministério do Trabalho e Emprego, pela MP 810/2019, com a passagem das suas atribuições para o Ministério da Economia - altera o artigo 13, §2º, da CLT, colocando que “a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar”.

Além disso, apresenta-se uma inovação: a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, através de meio digital, onde constará como único elemento de identificação do trabalhador o número de seu cadastro de pessoa física, tornando a emissão por meio físico excepcional, alterando o artigo 14, da CLT, como notamos a partir de sua leitura:

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações.

(BRASIL, Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019).

Outra modificação é a alteração no artigo 16, da CLT, revogando os itens que pormenorizavam o que deveria conter na CTPS, tendo em vista sua alteração do meio físico para o digital, e colocou que a numeração do empregado será o seu CPF.

Na atual conjuntura, os empregadores terão cinco dias úteis, a partir da admissão do trabalhador, para fazer anotações. O que modificou o artigo 29 da CLT, passando a apresentar a seguinte redação:

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

(BRASIL, Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019).

Nesse sentido, deverá o trabalhador ter acesso às informações em até 48h, conforme o §8º inserido ao artigo 29, da CLT, contadas a partir da inscrição das informações. Nas hipóteses em que o empregado possua a CTPS em meio digital, conforme o §7º também inserido no artigo 29, da CLT, a anotação das férias será feita nos sistemas informatizados da CTPS gerados pelo empregador, dispensadas as anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Já em relação ao quadro discriminativo de horários de empregados, este já não mais será necessário nos termos da lei, sendo que a pré-anotação dos períodos de repouso tornou-se mera faculdade. Haverá obrigatoriedade do controle de horário, para os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores (antes era para estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores), conforme a alteração no artigo 74, §2º, da CLT, permitida a pré-assinalação do período de repouso (intervalo intrajornada).

Ainda, a nova Lei dispõe que o trabalho realizado fora do estabelecimento deverá ser registrado, conforme a redação dada ao §3º, do artigo 74, da CLT, ocorrendo também permissão de registro de ponto por exceção, por meio do qual o trabalhador anota apenas os horários que não coincidam com os regulares. Todavia, vale salientar que essa prática deverá ser autorizada por meio de acordo individual ou negociação coletiva, conforme o §4º, inserido ao artigo 74, CLT, o que é uma grande novidade da lei, que será mais bem analisada no tópico seguinte.

Para as chamadas atividades de baixo risco, como a maioria dos pequenos comércios, retira a mencionada lei a necessidade de alvará, para seu funcionamento, conforme o §6º do seu artigo 1º. Dessa forma, caberá ao poder executivo definir atividades de baixo risco, na ausência de regras estaduais, distritais ou municipais.

Nesse vasto rol de mudanças, cabe destaque para a substituição do e-social, o sistema de escrituração digital de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que unifica o envio de dados sobre trabalhadores, por um sistema de informações digitais de obrigações previdenciárias e trabalhistas, conforme o artigo 16, da Lei nº 13. 874/19.

Não sendo suficientes as mudanças já vergastadas, há também previsão acerca do disciplinamento do instituto de desconsideração da personalidade jurídica. A atual lei, alterando a redação do artigo 50 do Código Civil, deixa expresso que a desconsideração pode atingir apenas bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica que foram beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso, como será explicitado no tópico seguinte.

Nesse sentido, pode-se interpretar que somente em casos de intenção clara de fraude, os sócios poderão ter patrimônio pessoal usado para indenização. Essa mesma interpretação foi fixada para o grupo econômico, ou seja, pela nova lei a mera existência de grupo econômico não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica para atingir os bens das outras empresas do grupo ou sócios, salvo se houver abuso da personalidade jurídica em função do desvio de finalidade (quando ocorre a fraude com o objetivo de lesar credores e praticar atos ilícitos).

Dentre as incongruências inconstitucionais presentes no diploma legal, vale sinalizar que no texto da MP, não havia mais restrições de trabalho aos domingos e feriados previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dessa forma o empregador só seria obrigado a conceder folga aos domingos a cada quatro semanas e não precisaria pagar o domingo ou feriado trabalhado em dobro, se determinasse outro dia para folga compensatória. Posteriormente, tal regra foi considerada polêmica e, após um acordo anunciado pelo senador Otto Alencar (PSD-BA), foi retirada do texto por Davi Alcolumbre, por não ter relação com o tema inicial da MP. (SENADO NOTÍCIAS, 2019)

A partir dessas noções gerais das alterações produzidas pela Lei nº 13.874/19, deve-se partir para um estudo pormenorizado dos possíveis impactos sociais delas decorrentes.

Possíveis impactos sociais

Em primeiro lugar, como já destacado, é preciso compreender que a edição de uma medida provisória, conforme o artigo 62, da CRFB/88, depende de dois requisitos: (1) relevância; (2) urgência. É questionável a “urgência” para editar uma MP voltada para a liberdade econômica, em um cenário mundial que desregulamenta e reduz direitos trabalhistas. Nota-se aqui um paradoxo: o Direito do Trabalho visa a proteção da parte hipossuficiente, o empregado, mas uma MP que altera, sobretudo, dispositivos da CLT e do Código Civil, afetando diretamente as relações de trabalho, demonstra estar pró-empregador, no objetivo de aumentar, ainda mais, o desequilíbrio já existente em uma relação de trabalho.

A Lei nº 13.874/19 teve sua gênese em uma medida provisória, que não demonstra sua urgência, sem um amplo debate social, revela sua inconstitucionalidade formal e traz um descrédito social com a própria Constituição Federal, tendendo a reduzi-la a um mero pedaço de papel, como bem colocado por Ferdinand Lassale (HESSE, 1991, p. 25). Se a nossa Carta Magna, que está no topo do ordenamento jurídico brasileiro, é constantemente violada, o Estado Democrático de Direito demonstra estar em perigo eminente, bem como vemos a tendência do fim da constitucionalização material do Direito do Trabalho[4], conquistada na Constituição Federal de 1988, o que enfraquecerá as demandas sociais por melhorias laborais.

Ainda com relação à constitucionalidade da referida lei, um ponto que merece destaque, como já observado no início do artigo, é a prevalência que é colocada no princípio da livre iniciativa sobre o valor social do trabalho – ao seu lado no artigo 1º, IV, da CRFB/88 – e a valorização do trabalho humano – também ao seu lado no artigo 170, caput, da CRFB/88, como notamos na leitura do seu artigo 1º:

Fica instituída a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, que estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador, nos termos do inciso IV do caput do art. 1º, do parágrafo único do art. 170 e do caput do art. 174 da Constituição Federal.

(BRASIL, Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019).

Como bem afirmado por Robert Alexy (apud TAVARES, 2003, p. 71), com relação aos princípios, é necessário que haja uma ponderação, entendida como uma técnica que restringe a discricionariedade do julgador, ao exigir fundamentações racionais para a aplicação de um princípio em detrimento do outro. Assim, deve-se compreender que a livre iniciativa não é um princípio isolado.

A partir do momento em que a Lei nº 13.874/19 super valoriza esse princípio e não chega a citar a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho, abre-se ampla margem para a aplicação desenfreada da liberdade de iniciativa nas decisões judiciais, o que tende,

em termos sociais, a facilitar a flexibilização e desregulamentação do trabalho e, conseqüentemente, a retirada de direitos trabalhistas. Nessa perspectiva, bem afirma Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2018, p. 144) que a livre iniciativa não pode ser usada para tornar constitucionais questões que são inconstitucionais.

Outro ponto preocupante da lei, como já explicitado, com potencial para impactar a sociedade, é a alteração do artigo 50, do Código Civil, que trata sobre a desconsideração da personalidade jurídica, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso.

(BRASIL, Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019).

A CLT adota a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica, prevista no CPC, conforme seu artigo 855-A, da CLT. Com a nova redação da Lei nº 13.874 conferida ao artigo 50 do CC, combinada com o artigo 855-A da CLT, busca-se minar de forma explícita a aplicação da teoria menor da desconsideração ao processo do trabalho, colocada no artigo 28, §5º, do CDC, exigindo-se que haja abuso, e não o mero inadimplemento pela empresa.

A Lei n. 13.874/19, ao colocar que a desconsideração atingirá bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica, “beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso”, inova com relação à redação anterior, que não trazia essa necessidade de a desconsideração atingir apenas os sujeitos que se beneficiaram. Essa nova redação é preocupante, na medida em que prevê uma culpa específica, dificultando a produção de prova e, conseqüentemente, o acesso à justiça, previsto no artigo 5º, XXXV, da CRFB/88, sendo flagrantemente materialmente inconstitucional.

Havendo apropriação pela justiça do trabalho dessa determinação específica, tende-se, mais uma vez, a enfraquecer as demandas laborais e dificultar a satisfação dos créditos trabalhistas, prejudicando o trabalhador e beneficiando o empregador, esvaziando o princípio protetor do Direito do Trabalho.

Outro ponto importante da lei é com relação à jornada de trabalho. Em primeiro lugar, ocorre a alteração do artigo 74, da CLT, estipulando que o controle de ponto pelo empregador será obrigatório, quando o estabelecimento tiver mais de 20 trabalhadores, sendo que a redação anterior utilizava como parâmetro mais de 10 trabalhadores. Assim, inverte-se o ônus da prova com relação à jornada de trabalho em favor do empregador, em sentido contrário da súmula 338, I, do TST, devendo o empregado, caso o estabelecimento tenha até 20 empregados, comprovar a jornada de trabalho.

Ao lado disso, temos a inclusão do §4º ao artigo 74, da CLT, com a seguinte redação: “fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de

trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. O controle de ponto por exceção possibilita que haja anotação pelo empregador, somente no caso de haver alguma alteração na jornada normal de trabalho, como a existência de horas extras. O TST, majoritariamente, compreendia como inválida essa possibilidade de controle, por afrontar o artigo 74, §2º, da CLT, conforme o trecho da seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO [...] a jurisprudência desta Corte possui firme posição de que são inválidas as normas coletivas que autorizam o sistema de registro de ponto por exceção, por contrariar a determinação legal contida no art. 74, §2º, da CLT. Decisão em sentido contrário deve ser modificada. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST – RR: 10014205920165020332, Relator: Luis José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 21/08/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019).

Dessa forma, mais uma vez, como vimos, por exemplo, com a possibilidade de terceirização da atividade-fim, inserida no artigo 4-A, da lei n. 6.019/1974, pela lei n. 13.467/2017, o legislador procura modificar a jurisprudência dominante do TST, órgão superior da justiça do trabalho, através da lei, como uma forma de sujeitar o Tribunal. É interessante destacar que no julgamento sobre a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim – ADPF 325 e RE 958.252 – o principal argumento utilizado pelo STF, a favor da legitimação da prática terceirizante na atividade-fim da tomadora de serviços, foi a livre iniciativa. No âmbito social, a possibilidade de “controle de ponto por exceção” sendo legitimada tende a facilitar a fraude no controle de jornada e dificultar, novamente, que o trabalhador consiga comprovar que realizou jornadas de trabalho extraordinárias.

Como determinado pela lei, a permissão de que o controle de ponto por exceção seja pactuado por acordo individual ou por negociação coletiva, é mais uma contradição. A Reforma Trabalhista de 2017 privilegiou o “negociado sobre o legislado” nos artigos 611-A e 611-B, da CLT, mas, ao mesmo tempo, tornou a contribuição sindical facultativa, nos artigos 546 e 578, da CLT, fazendo com que os sindicatos já tenham perdido quase 90% da sua receita um ano após a reforma (ESTADÃO, 2019), o que, conseqüentemente, enfraquece a representação dos trabalhadores na busca por melhorias para os trabalhadores nas negociações coletivas.

Além disso, autorizar o “controle de ponto por exceção”, através de acordo individual, traz uma tendência para o aumento do desequilíbrio da relação de trabalho, na medida em que o trabalhador, na posição de hipossuficiente, tende a se sujeitar as determinações do empregador, com receio de cair no desemprego. Dessa maneira, como bem colocado por Ricardo Antunes, o prestador de serviços atual acaba se submetendo ao privilégio da servidão (ANTUNES, 2018).

Tanto a lei nº 13.467/2017 quanto a lei nº 13.873/2019 vieram com uma promessa de aquecimento da economia, mas o que se vê, na realidade, é o aumento da informalidade e de subempregos. Não é à toa que o Brasil é um dos piores países para se trabalhar, conforme o Índice Global de Direitos (SENADONOTÍCIAS, 2019), como consequência da

Reforma Trabalhista, que encontrou seu ápice em 2017, sendo a lei n. 13.874/2019 uma possibilidade de agravar o desemprego e a precarização laboral, na medida em que, como já exposto, privilegia o princípio da livre iniciativa, em detrimento do valor social do trabalho e da valorização do trabalho humano, bem como demonstra ser formal e materialmente inconstitucional.

Considerações finais

Em primeiro lugar, é possível compreender, portanto, que a MP nº 881/2019 e sua conversão na Lei nº 13.874/2019 não consistiram, em absoluto, em uma novidade ou ruptura com relação ao movimento de austeridade que já nos atingia fortemente no contexto jurídico-político recente. Assim, o conjunto de investidas que se convencionou chamar de reforma trabalhista brasileira não se resume a uma alteração legislativa pontual e historicamente destacada, sendo mais bem compreendido como um processo que, justamente por ser processo, não se inaugurou nem se estancou em 2017.

O esvaziamento de garantias sociais (especialmente, para os fins deste artigo, as trabalhistas) compõe o centro da agenda estabelecida pelo regime de acumulação neoliberal, sem que isso tampouco implique afirmar que se trata de uma espécie de ponto de inflexão na trajetória expansiva da acumulação capitalista. Ao revés, a precarização das relações laborais já é intrínseca à divisão social do trabalho operada pelo modo de produção capitalista, que demanda, para seu funcionamento basilar, a usurpação da força de trabalho alheia. Trata-se apenas da inserção de estratégias cada vez mais apuradas de favorecimento dos atores privados de mercado.

Olhar para o contexto histórico envolvido na produção e interpretação de determinado marco normativo releva, de forma central, para pautar a compreensão de que o direito se constitui enquanto fenômeno social. Dessa maneira, as formas jurídicas não se descolam da materialidade das relações sociais, recebendo e produzindo influxos sobre elas. Daí a relevância da contextualização sociológica para que se possa bem compreender a profundidade (e os impactos) das alterações promovidas pela Lei nº 13.874/2019.

Assim, o presente artigo enfatizou as principais alterações trazidas pela nova lei, ocorridas nos artigos 13,14, 15, 16, 29, 40, 74 e 135, da CLT como a emissão por meio digital da CTPS, a desnecessidade do quadro discriminativo de horários de empregados, assim como o registro do trabalho realizado fora do estabelecimento.

Neste giro, coube destaque para a alteração promovida pela Lei nº 13.874/2019 no instituto da desconsideração da personalidade jurídica, no artigo 50, do Código Civil, bem como o aumento da quantidade de empregados no estabelecimento para que o controle de ponto pelo empregador seja obrigatório, alterando o §2º do artigo 74, da CLT, além de inserir o “controle de ponto por exceção” em seu §4º.

Essas três grandes alterações trazem uma gama de impactos sociais, voltados para o aumento da precarização, do desemprego e de subempregos, na medida em que se dificulta a produção de provas pelo trabalhador, ao ter que apontar os eventuais sujeitos que se beneficiaram pelo abuso da personalidade jurídica, a fim de obter a sua desconsideração, bem como trazem a passagem do ônus da prova para o empregado, com

relação à jornada de trabalho, em estabelecimentos com até 20 trabalhadores. Em conjunto a isso, tem-se, como uma continuação da Reforma Trabalhista de 2017, o fortalecimento da autonomia individual e coletiva, permitindo-se que o “controle de ponto por exceção” seja pactuado por acordo individual ou coletivo.

O Direito do Trabalho demonstra estar perdendo sua própria essência protetiva, ao colocar o empregado em “pé de igualdade” com o empregador, sendo que se trata de uma relação claramente desigual, na medida o trabalhador tende a se sujeitar as diretrizes do contrato de trabalho estipuladas pelo empregador, para manter sua subsistência. É contraditório pensar que o trabalhador não é mais hipossuficiente em razão do seu salário, do seu nível educacional ou da grande gama de comunicações disponíveis na realidade atual, quando o mercado de trabalho é extremamente competitivo e a taxa de desemprego é tão elevada.

Aliados a esses fatores, temos o próprio descrédito da Constituição Federal, na medida em que está sendo usada contra ela própria, com a adoção de medidas legislativas que privilegiam o capital e a livre iniciativa, deixando de lado valores básicos, como a valorização social do trabalho e a própria dignidade da pessoa humana. O Direito, cujo mito de neutralidade epistemológica se desvela cada vez mais, e cuja relação intrínseca com a política tende a se evidenciar de forma ainda mais expressa, explicita aquilo a que serve: a manutenção da hegemonia neoliberal burguesa.

Diante de uma ideologia que cada vez mais afasta os indivíduos de seus direitos não só trabalhistas, mas também humanos, é preciso que haja uma conscientização social, em prol de reivindicações favoráveis à população como um todo, com o respeito aos direitos fundamentais e sociais, para que dessa forma sejam estes efetivamente exercidos.

Referências bibliográficas

ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletário de serviços na era digital. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL, Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm> Acesso em 13 out. 2019.

ESTADÃO. Disponível em:
<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista,70002743950>> Acesso em: 13 out. 2019.

ELDELMAN, Bernard. A legalização da Classe Operária. Tradução Marcos Orione. 1ª edição. São Paulo: Boitempo.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. Revista Crítica de Ciências Sociais. Disponível em:
<<https://journals.openedition.org/rccs/4417>>. Acesso em: 08 set. 2019.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.

HESSE, Konrad. A força normativa da Constituição. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. Direito do Trabalho e Ideologia. Coimbra: Almedina, 2011.

PACHUKANIS, Evgeny Bronislavovich. Teoria geral do direito e marxismo. Trad. Sílvio Donizete Chagas. SP: Acadêmica, 1988.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

SENADONOTÍCIAS. Disponível em:
<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/24/brasil-esta-entre-os-piores-paise-s-do-mundo-para-trabalhador-aponta-debate>> Acesso em: 13 out. 2019.

SENADONOTÍCIAS. Disponível em: <
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/08/21/aprovada-mp-da-liberdade-economica-sem-regras-de-trabalho-aos-domingos>>. Acesso em: 17 out.2019.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1,

TAVARES, Marcelo Leonardo. Previdência e Assistência Social: Legitimação e Fundamentação Constitucional Brasileira. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2003.

VIANA, Nildo. O capitalismo na era da acumulação integral. Aparecida/SP: Editora Santuário, 2009.

NOTAS DE RODAPÉ:

[1]Advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio de Janeiro (OAB nº 228430/RJ). Graduada em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: anabeatrizbueno59@gmail.com.

[2]Advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio de Janeiro (OAB nº 220170/RJ). Mestra e graduada em Direito pela UERJ. Professora substituta de Prática Jurídica Trabalhista da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: brunapmcoelho@gmail.com.

[3]Graduada em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Integrante do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho - CIRT. E-mail: giulia_valente@hotmail.com.

[4]ALMEIRA e ALMEIRA (2017, p. 82) bem definem a Constitucionalização formal do Direito do Trabalho como a inclusão das regras e princípios trabalhistas na Constituição Federal e a constitucionalização material como a conformação do ordenamento jurídico a essa Constituição do Trabalho.

Palavras Chaves

Medida Provisória nº 881/2019. Lei nº 13.874/2019. Direitos Trabalhistas. Impactos Sociais.