

REFORMA TRABALHISTA

Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto*

O Direito do Trabalho surgiu da chamada “questão social” e com a evolução desta se desenvolveu, afirmando-se a partir do constitucionalismo social verificado em grande número de países a partir de 1917/19, exceto nos pertencentes ao sistema da *Common Law*, onde as questões trabalhistas foram disciplinadas exclusivamente na legislação ordinária.

É produto cultural do século XIX, como acentua MAURÍCIO DELGADO, “... e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”, gerando fatores diversos que colocaram “... a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade”¹.

Os diversos doutrinadores assinalam que, no aspecto político, a marcante transformação advinda da “questão social” foi impingida ao Estado, que deixou de ser abstencionista, tornando-se intervencionista, abandonando a doutrina do liberalismo, de prevalência dos interesses individuais, para assumir seu papel disciplinador dos interesses sociais, ou dos grupais e coletivos, evoluindo aos poucos até o Estado que tem por fim o bem-comum e que veio a aventar com a possibilidade da Justiça Social. E do ponto de vista jurídico, a evolução acompanhou a nova tendência estatal, ocorrendo o fenômeno da socialização e publicização do Direito, em que maior enfoque passou a ser dado à ordem econômica e social, com o dirigismo contratual fazendo impor o interesse público acima dos direitos e interesses individuais.

Tal o cenário histórico, sócio-econômico e político que deu ensejo ao surgimento e consolidação do Direito do Trabalho no plano mundial, quando a preocupação reinante era a de se estabelecer preceitos e normas de cunho humanitário e visando a paz social, avultando-se o trabalho como bem maior da vida a que todos tinham direito. Nesse sentido, o trabalho como valor a ser preservado e garantido como base da convivência social, devia ser tratado pelo ordenamento jurídico de modo a se equiparar com o poder econômico e com a propriedade dos meios de produção. Os trabalhadores já se organizavam e atuavam politicamente através de movimentos associativos, propiciando o aparecimento de corpos intermediários de pressão e atuação influentes na base organizativa da sociedade civil, que passou a ter feição pluralista.

* Juiz Presidente da 13ª JcJ de Belo Horizonte-MG.

Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região - AMATRA III. Professor de Direito do Trabalho no Unicentro Newton Paiva.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho/Maurício Godinho Delgado*. - São Paulo: LTr, 1995. p. 28.

No Brasil, o Direito do Trabalho surgiu no liberalismo monárquico compreendido entre a “Independência” em 1822 e a “Abolição da escravatura” em 1888; passando pelo liberalismo republicano desde a “Proclamação da República” em 1889 até a “Revolução de 1930”; e afirmando-se política e culturalmente na nação com a fase do intervencionismo de 1930 até 1988. Esta última pode ser subdividida em cinco sub-fases, a saber: - a primeira de 1930 a 1934, foi marcada pelo rompimento com a tradição do liberalismo monárquico e republicano, quando começou a intervenção do Estado na ordem econômica e social, sendo regulados por decretos a sindicalização, a convenção coletiva de trabalho, a nacionalização do trabalho, a previdência social, as férias, a identificação do trabalhador, a duração do trabalho, as condições de trabalho da mulher e do menor, os mecanismos de solução de conflitos trabalhistas; - a segunda vai do advento da Constituição de 12.07.34 até 1937, sendo caracterizada pelo pluralismo sindical e pelo florescimento dos movimentos de trabalhadores e da sua organização sindical livre, o que estava garantido constitucionalmente, junto com outros direitos trabalhistas básicos como à isonomia salarial, ao salário mínimo, à jornada de oito horas, à proteção do trabalho de mulheres e de menores, aos repousos semanais e às férias anuais remuneradas, e depois a Lei n. 62 de 05.06.35 veio assegurar aos empregados da indústria e do comércio a indenização por rescisão injustificada do contrato individual de trabalho, a estabilidade após dez anos de serviço efetivo no mesmo estabelecimento, tendo sido criados, ainda, nesse período, os institutos de aposentadorias e pensões dos bancários, dos comerciários e dos industriários, tendo sido reformulada a legislação sobre acidentes do trabalho; - a terceira sub-fase é a do intervencionismo de cunho corporativista, que se inicia com o golpe de Estado de 10.11.37, sendo outorgada a Constituição de mesma data, que mantém os direitos básicos dos trabalhadores da Carta anterior, mas impondo retrocesso no plano sindical e do direito coletivo, ao instituir a unicidade sindical, vinculando o sindicato ao Estado e criando a contribuição sindical, além de proibir a greve e o *lockout*, depois foram editados o Decreto-lei n. 1.237/39 que organizou e instalou a Justiça do Trabalho no Brasil e o Decreto-lei n. 5.452/43 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho; - a quarta sub-fase intervencionista começa com a Constituição de 18.09.46 e termina em 1964, representando um rompimento quase que meramente formal com o corporativismo, e trazendo um elenco maior de direitos trabalhistas no texto constitucional, como o salário mínimo que deveria atender às necessidades básicas da família do trabalhador, participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade para os trabalhadores urbanos e rurais, assistência aos desempregados, direito de greve, seguindo-se a edição de diplomas legais importantes, como sobre o repouso semanal remunerado, sobre o adicional de periculosidade, sobre o trabalho dos porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, sobre os contratos por obra ou serviços certos, sobre a regulamentação profissional dos vendedores-viajantes ou praticantes, dos médicos e dentistas, sobre a Previdência Social, sobre a gratificação de Natal então instituída, sobre o Estatuto do Trabalhador Rural e sobre o salário-família; - a quinta sub-fase foi inaugurada a partir do “golpe militar” de 31.03.64, estendendo-se até 1988, sendo que a nova Carta Constitucional do período somente

veio a ser outorgada em 24.01.67, depois alterada substancialmente pela Emenda n. 01 de 17.10.69, mas o regime instaurado editou diversas medidas legislativas na área trabalhista, reformulando o direito de greve, implantando uma política salarial e instituindo o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com a quebra da estabilidade decenal e da indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa, instituindo o PIS/PASEP, alterando vários dispositivos da CLT notadamente quanto às convenções e acordos coletivos de trabalho, estabelecendo regime especial de trabalho para os técnicos estrangeiros, simplificando o processo do trabalho através da Lei n. 5.584/70, estabelecendo condições para a filiação de entidades sindicais a organizações internacionais, dispondo sobre o trabalho noturno da mulher, estabelecendo regime especial de trabalho para os empregados das empresas de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, dispondo sobre o regime de trabalho dos empregados domésticos, estabelecendo o regime de trabalho do trabalhador rural, possibilitando a opção retroativa pelo regime do FGTS, instituindo o regime de trabalho temporário, incluindo o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, bem como diversos outros, reformulando a política salarial e as normas previdenciárias, além de dispositivos esparsos da CLT e das leis trabalhistas extravagantes, inclusive estendendo o regime celetista para servidores públicos. Nova fase se instaurou com a promulgação da “Constituição Cidadã” de 05.10.88 e se estende até os dias atuais, quando ocorrida a ruptura com o regime autoritário, sendo alçado ao nível constitucional um maior rol de direitos trabalhistas, que se incluem no capítulo dos “Direitos Sociais” e no título dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, preconizada a liberdade sindical, mas ainda mantidos resquícios corporativistas como o sindicato único, a representação classista na Justiça do Trabalho e o poder normativo desta, bem como a contribuição sindical. Vale dizer que o regime democrático surgido com a vigente “Carta Política”, na realidade, embora se proclame infenso ao intervencionismo estatal nas relações entre trabalho e capital e intersindicais, manteve mecanismos de controle e plena regulamentação dessas relações individuais e coletivas enfocadas, o que torna tal sistema jurídico alvo de críticas exasperadas de dois lados distintos: - das forças liberais, que pregam a desregulação completa dos direitos trabalhistas e a livre-negociação em todos os sentidos, com o demantelamento e até a possível extinção da Justiça do Trabalho, e, da corrente mais socializante ou social-democrata, que ainda quer ver mantida a constitucionalização dos direitos sociais e trabalhistas básicos, bem como vigorantes as normas e princípios elementares de proteção do trabalho e os mecanismos de sua defesa, embora com o estímulo às negociações coletivas e às possibilidades da auto-regulamentação pela vontade coletiva das categorias de trabalhadores e empregadores, inclusive com a possibilidade da instituição do contrato coletivo e, extinguindo-se o poder normativo da Justiça do Trabalho, a representação classista, a contribuição sindical, ainda, implantando-se a pluralidade sindical.

Essa a primeira reforma que se faz necessária no plano constitucional, que exige a edição de emendas com todas as dificuldades do seu processo legislativo. O atual Governo já enviou ao Congresso Nacional um projeto de emenda constitucional que ataca esses pontos quase todos, exceto no que diz respeito à

extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho e da representação classista. Todavia, há projeto de emenda constitucional já aprovada no Senado e que ora tramita na Câmara dos Deputados, que extingue a representação classista na Justiça do Trabalho em todos os níveis e, quanto ao poder normativo, o projeto de emenda do Governo o mantém de forma mitigada, para ser exercido somente em mediação ou como juízo arbitral em caso de impasse da negociação coletiva e mediante requerimento de ambas as partes.

A nossa “Carta Magna” de 1988 trouxe a ampliação do prazo prescricional de dois para cinco anos quanto às ações visando a cobrança de créditos trabalhistas, permanecendo o prazo bienal somente após a extinção do contrato de trabalho, regra que permaneceu para os trabalhadores rurais. E valorizou as convenções e acordos coletivos de trabalho, determinando o seu reconhecimento e a obrigatoriedade para os sindicatos no sentido de participação nas negociações coletivas, tendo introduzido, ainda, a possibilidade da flexibilização de direitos individuais e de normas por meio desses instrumentos normativos estabelecidos entre as categorias profissional e econômica. Com efeito, as normas conjugadas do art. 7º, item XXVI e do art. 8º, item VI, da Constituição da República, dão ensejo à flexibilização consentida expressamente pelo mesmo citado art. 7º, no tocante à fixação dos reajustes e valores de salários ou “pisos” por categoria, admitida até a redução (item VI), e quanto à duração do trabalho, jornadas e compensação (itens XIII e XIV).

Já com pouco mais de dez anos de vigência, a Constituição de 88 enfrenta hoje sua maior provação frente à crise econômica que o País atravessa, com a recessão e o desemprego em largas proporções, fatores que colocam a nu os defeitos e antagonismos dessa Carta que se pretendia duradoura e cuja reforma no aspecto jurídico-trabalhista vem se tornando imperiosa. A flexibilização haverá de se dar em maior intensidade e com mais amplo espectro, para que não seja a nação impelida à plena desregulação dos direitos trabalhistas, como vêm receitando os imperativos do mercado globalizado e os investidores internacionais.

Por certo que a reforma que se faz urgente não é a das levianas insinuações de que deva ser extinta a Justiça do Trabalho, nem a da sua diminuição, posto que não se acabarão os conflitos dessa natureza da noite para o dia, nem poderá ocorrer a supressão inteira do arcabouço de normas trabalhistas, como que permitindo o retorno à barbárie da exploração do trabalho pelo capitalismo selvagem. Com as modificações já mencionadas na estrutura e competência da Justiça do Trabalho, extinguindo-se a representação classista e o poder normativo, caberá a revitalização desse ramo especializado do Judiciário Federal, cuja competência há de ser ampliada para dirimir todos os conflitos ligados ao trabalho *lato sensu*, ou seja, passando a instruir e julgar os litígios decorrentes não- apenas da relação de emprego, como também, os dos servidores públicos, dos profissionais autônomos como o representante comercial, os advogados e outros e, ainda, os de cunho previdenciário, sejam relativos aos acidentes do trabalho, sejam os que tenham por objeto os demais benefícios da Previdência oficial. Nesse sentido, a recente Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.98, que modificou o sistema previdenciário e compôs a reforma proposta pelo Governo nesse setor, já principiou

a ampliação de competência da Justiça do Trabalho ao acrescentar um § 3º, no art. 114, da CF, determinando que a ela também compete a execução de ofício das "... contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir".

Para o processo do trabalho, algumas reformas estão sendo cogitadas ou propostas, inclusive para enxugamento do sistema recursal. E por falar nele, também no final do ano passado veio a ser editada a Lei n. 9.756, de 17.12.98, que alterou normas de processamento de recursos no âmbito dos tribunais, introduzindo alterações a respeito no Código de Processo Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho. Nesta, foram alterados os arts. 896 e 897, relativos aos recursos de revista e de agravo de instrumento, sendo também instituída a uniformização obrigatória de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. Há projeto de lei do Governo em tramitação na Câmara Federal, que acrescenta dispositivos à CLT, determinando a instituição de Comissões de Conciliação Prévia nas empresas públicas ou privadas que contêm mais de 50 empregados, com atribuição de conciliar dissídios individuais entre empregados e empregadores antes da instauração judicial e como condição para o ajuizamento da ação trabalhista. Havendo conciliação, será lavrado termo que vincula o empregador e, quanto ao empregado, dependerá de homologação judicial após ratificado pelo trabalhador perante o juízo trabalhista, valendo a partir daí como sentença de mérito irrecorrível e com força de coisa julgada, isentos de custas. Também haverá suspensão dos prazos prescricionais com a provocação da Comissão.

A par disso, comissão mista de juízes e advogados, formada em conjunto pela AMB e OAB, formula propostas para encaminhamento à Comissão de Reforma do Judiciário da Câmara Federal, sendo que já tem assentadas algumas proposições de cunho processual, como adoção de súmula impeditiva de recurso (súmulas do STF que adotem teses contra as quais não poderá haver recurso, mas somente arguição de relevância visando o reexame da matéria sumulada); criação e expansão de Juizados especiais nas Justiças Federal e do Trabalho; extinção da representação classista na Justiça do Trabalho em todos os níveis; simplificação do sistema de pagamento dos precatórios, sendo que no caso de créditos alimentares, como os trabalhistas, o juízo da execução poderá determinar o seqüestro do valor devido se o pagamento não for feito no prazo de até 30 dias após o trânsito em julgado; obrigatoriedade de implantação e aparelhamento das defensorias públicas, inclusive da União, para assistência aos carentes nas Justiças Federal e do Trabalho; instituição de multa em favor da parte prejudicada pelo uso abusivo de recursos (protelatórios); criação de ouvidorias da Justiça, contando com a participação do Ministério Público, das Defensorias Públicas e da OAB.

No direito material, que tem como pedra angular a relação de emprego, as alterações que se cogitam afiguram-se mais ameaçadoras, posto que visam desmantelar todo o instrumental de tutela e proteção do trabalhador enquanto parte contratante mais fraca economicamente, o que beira a desregulação, fazendo ruir alguns princípios peculiares da disciplina. A liberdade de negociação hoje preconizada pelos neoliberais, conquanto possa ser recepcionada no plano do direito coletivo, não pode se implementar com tanta desenvoltura no plano das

relações individuais de trabalho, posto que aqui as normas de ordem pública impõem limites à autonomia da vontade. Esta é relativa na formação e desenvolvimento do contrato de trabalho, como ensina MESSIAS PEREIRA DONATO, demonstrando que há flagrante desigualdade entre o trabalhador isolado ou o trabalhador desempregado e a predominância da força econômica do empregador, detentor dos instrumentos de produção. Daí a relevância do Direito do Trabalho, na lição do eminente doutrinador mineiro, "... por se preocupar com a compensação dessa desigualdade fática por via da intervenção jurídica, autônoma ou heterônoma". Explica que "Aos princípios da doutrina individualista e liberal sucederam-se outros, de maior alcance, cuja tônica se voltaram para a invocação da solidariedade social, da humanização da ordem jurídica, da finalidade social do Direito. Fixaram-se temperamentos aos princípios clássicos de licitude de toda situação jurídica gerada pelo contrato, de observância dos contratos, de contrato como lei entre as partes." A evolução que se verificou com o Direito do Trabalho no enfoque dado ao contrato foi que, embora de natureza privada e com a origem na autonomia da vontade e na livre pactuação, uma vez estabelecido capta a incidência de normas de ordem pública que não podem ser ignoradas pelas partes, inclusive originárias de instrumentos normativos, como que superando o *pacta sunt servanda* em face do dirigismo contratual assumido pelo Estado, que hoje se denomina de "regulação normativa". Acrescenta MESSIAS DONATO que "Duas conseqüências podem ser apontadas com essa evolução: a primeira delas reside na verificação de que a lei, impotente para prover o conteúdo do contrato, não pode evitar o recurso à fonte supletiva dos instrumentos normativos profissionais. A segunda consiste no fato de que, por via da vontade coletiva, modelou-se a contraface do unilateralismo das regras inseridas no contrato pelo poder patronal. Por invocação da ordem pública social, é de se pôr em realce a possibilidade de se fazerem inserir no contrato de trabalho, por meio de instrumentos normativos coletivos, disposições que sejam mais favoráveis ou circunstancialmente mais adequadas ao trabalhador e de eficácia prevalente sobre as do próprio contrato e da lei²."

Verificado e assentado isso, voltamos à reforma trabalhista, pela qual vem o Governo alterando gradualmente nosso sistema legal de proteção do trabalhador, por meio de normas extravagantes que vão criando categorias novas de empregados menos protegidos, com base na falácia do combate ao desemprego, que seria um mal da globalização e da crise econômica atual. Primeiro foi editada a Lei n. 9.601, de 21.01.98, que instituiu o contrato de trabalho por prazo determinado independentemente das condições estabelecidas no § 2º, do art. 443,

² DONATO, Messias Pereira. *O contrato de trabalho/Messias Pereira Donato. Trabalho e Doutrina - Processo - Jurisprudência* - Revista jurídica trimestral. Ed. Saraiva. n. 19. Dez./98. pp. 105/6.

da CLT, e em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, de acordo com as convenções ou acordos coletivos de trabalho, sendo que além de reduzir o percentual de depósito do FGTS devido pelo empregador, retirou outras garantias e vantagens do empregado, que ficou discriminado sensivelmente em relação aos trabalhadores com contratos por prazo indeterminado. A mencionada lei também instituiu o chamado “banco de horas” através de alteração do art. 59, da CLT, nessa parte valendo para todos os trabalhadores, de forma a permitir a compensação mais elástica das horas semanais de trabalho, sem o pagamento de horas extras, por períodos de até 120 dias, desde que não ultrapassada a jornada de 10 horas. Em seguida veio a Lei n. 9.608, de 18.02.98, que trata do trabalho voluntário. A Lei n. 9.615, de 24.03.98, chamada “Lei Pelé”, dispôs sobre a atividade do atleta profissional. A Lei n. 9.635, de 15.05.98, alterou alguns dispositivos da Lei n. 8.036/90, sobre o FGTS. A Lei n. 9.658, de 05.06.98 trata da prescrição dos créditos trabalhistas, alterando o art. 11, da CLT, de modo a adequá-lo à norma constitucional. A Lei n. 9.674, de 25.06.98 regulamenta a profissão de bibliotecário. A Medida Provisória n. 1.672-32, de 27.08.98, altera a Lei n. 8.745/93 quanto à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, referindo-se a servidores públicos não-estatutários. A Medida Provisória n. 1.709-1, de 03.09.98, que vem sendo reeditada, altera a CLT para dispor sobre o trabalho a tempo parcial e ampliar o prazo fixado no § 2º, do art. 59, e altera ainda a Lei n. 6.321/76 para facultar a extensão do benefício do PAT ao trabalhador dispensado. Por esse novo diploma legal, instituiu-se a possibilidade da contratação de empregado para jornada reduzida e com a carga horária semanal de até 25 horas, percebendo salário proporcional à jornada e tomando como base o daquele que trabalha 44 horas semanais em igual função; ampliou-se o prazo do banco de horas para até um ano, com a compensação semanal; facultando, ainda, às empresas, estenderem aos empregados dispensados o benefício, até a obtenção de novo emprego e no máximo de seis meses, do Programa de Alimentação do Trabalhador. A Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.98, alterou a disposição do item XII, do art. 7º, da Constituição, quanto ao salário-família e proibiu o trabalho para menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos. A Lei n. 9.777, de 29.12.98 alterou os arts. 132, 203 e 207, do Código Penal, relativamente a crimes contra a organização do trabalho. Medida Provisória n. 1.726 insere dispositivos na CLT para permitir a suspensão do contrato de trabalho a fim de que o trabalhador possa participar de curso ou programa de qualificação profissional, alterando a Lei n. 7.998/90, e institui a bolsa de qualificação profissional, permitindo o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, alterando as Leis n. 6.321/76 e 6.494/77.

Cabe concluir, com BENEDITO CALHEIROS BOMFIM que “Estamos vivendo, portanto, a passagem do plano da flexibilização para o da desregulamentação e desconstitucionalização dos direitos do trabalhador”, sendo uma nova fase que se estaria a iniciar ao depois do décimo aniversário da Constituição de 05.10.88. Cumpre indagar se esta fase seria de evolução ou de retrocesso e declínio do Direito do Trabalho, voltando às considerações históricas,

como que numa parábola que tivesse alcançado o ápice e retomasse agora a curva descendente. Resume, a propósito, CALHEIROS BOMFIM, que se pretende "... com o desmonte do sistema de regulamentação do trabalho, o retorno ao modelo liberal, ao regime da livre contratualidade, imperante até o início do Século XX, em que o Estado se portava como simples espectador dos conflitos entre capital e trabalho. O retorno desse modelo abstencionista significa a volta ao âmbito interno das empresas, aos locais de trabalho, das disputas entre patrões e empregados, com sérios prejuízos para a disciplina e a produção, um recuo aos tempos em que a Justiça se fazia pelas próprias mãos, com o conseqüente agravamento das tensões sociais³".

³ BOMFIM, Benedito Calheiros. *Da flexibilização à desregulamentação/Benedito Calheiros Bomfim. Trabalho e Doutrina - Processo - Jurisprudência* - Revista jurídica trimestral. Ed. Saraiva. n. 19. Dez./98. pp. 31/2.