

# BREVES REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

*Brief reflections on labor reform*

Leandro Chiarello de Souza<sup>1</sup>  
Cassio Andrei Vargas Furlan<sup>2</sup>  
Rodrigo Barzotto Pereira de Souza<sup>3</sup>  
Rubens Luís Freiberger<sup>4</sup>  
Thiara Zen<sup>5</sup>

**Resumo:** Este trabalho trata das alterações na legislação trabalhista, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estão sendo propostas por conta do Projeto de Lei Projeto de Lei 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, já aprovado na Câmara dos Deputados, atualmente em trâmite no Senado Federal. O referido projeto de lei promove alterações no texto da CLT, modificando aproximadamente 100 (cem) pontos do texto da consolidação.

**Palavras-chave:** Consolidação das Leis do Trabalho, projeto de lei.

**Abstract:** This paper deals with changes in labor legislation, especially in the Consolidation of Labor Laws (CLT), which are being proposed on account of the Bill 6.787 / 2016, authored by the Executive Branch, already approved by the Chamber of Deputies, Currently under way in the Federal Senate. This bill promotes changes in the text of the CLT, modifying approximately 100 (one hundred) points of the text of the consolidation.

**Keywords:** Consolidation of Labor Laws, draft law.

## 1 INTRODUÇÃO

Um tema recorrente na mídia nacional, embora em segundo plano em relação à chamada Reforma da Previdência, concerne à *Reforma Trabalhista*, que compreende um conjunto de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovidas pelo Projeto de Lei 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, já aprovado na Câmara dos Deputados, estando atualmente em trâmite no Senado

---

<sup>1</sup> Professor do Curso de Direito da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), nas disciplinas Direito do Trabalho I, Direito Tributário I e Direito Tributário II.

<sup>2</sup> Professor Direito – Uniarp – Caçador-SC.

<sup>3</sup> Professor Orientador - Esp. Rodrigo Barzotto Pereira de Souza.

<sup>4</sup> Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e Especialista em Advocacia Trabalhista pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal - UNIDERP. Possui experiência na área de Direito com ênfase em Direito do Trabalho. Atua como Professor Universitário no Curso de Direito na Universidade Alto Vale do Rio do Peixe - UNIARP. Advogado militante no Estado de Santa Catarina.

<sup>5</sup> Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP (2011). Graduada Bacharel em Direito pela UnC – Universidade do Contestado Campus Caçador (2006). Advogada com a OAB/SC 24.822. Professora na Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP.

Federal.

O referido projeto de lei propõe modificações em aproximadamente 100 (cem) pontos do Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, gerando, como não poderia deixar de ser, debate entre os defensores das mudanças na legislação trabalhista e aqueles que defendem a manutenção da legislação da forma como está atualmente, temendo que, das alterações resulte supressão de direitos longamente consagrados.

A discussão em torno do tema ora proposto se intensifica em face da recente sanção da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou a Lei 6.019/74, ampliando a utilização de mão-de-obra terceirizada, antes restrita à atividade-meio da empresa, também nas suas atividades-fim.

Sem adentrar no mérito da propalada reforma trabalhista, pretende-se, nos estreitos limites do presente, destacar as principais alterações em andamento junto ao legislativo, bem como o histórico das principais alterações já ocorridas na legislação trabalhista, para, ao final, propor uma reflexão sobre o tema.

## 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A proposta de reformas da legislação trabalhista brasileira não é tema recente, todavia.

Em meados da década de 90 do século XX, o vocábulo “*flexibilização*” do Direito do Trabalho passou a fazer parte do cotidiano justralhista, concomitantemente com a *desregulamentação*, ou seja, a ausência completa de normas trabalhistas.

A justificativa para a necessidade de mudanças na legislação trabalhista é apresentada por SÉRGIO PINTO MARTINS (2002, p.14), esclarecendo que, diante da necessidade de reduzir custos para o empregador, a resposta seria a flexibilização das condições de trabalho, processo que envolveria a existência de um nível mínimo de normas legais justralhistas, sendo tudo o mais objeto de negociação coletiva.

Uma das primeiras tentativas de flexibilização da legislação trabalhista ocorreu ainda no governo Fernando Henrique Cardoso (1995 – 2002), por meio do Projeto de Lei n.º 134/2001, o qual pretendia, alterar o *caput* do art. 618, nele inserindo também os parágrafos 1º e 2º, com a seguinte redação:

"Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do

---

Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 06 de dezembro de 1995, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo previstos no presente artigo".

O que propunha o referido projeto de lei, era a prevalência do negociado sobre o legislado, o que vale dizer, aplicar-se-ia a lei, somente diante da falta de normas convencionais, ou seja, as normas justralhistas, hoje imperativas, passaria a ter um caráter meramente supletivo.

Criticando o Projeto de Lei 134/2001, Francisco das Chagas Lima Filho afirma que

"... proposta de alteração do art. 618 da CLT, contida no Projeto de Lei aprovado pela Câmara dos Deputados, na medida em que estabelece que por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho os direitos trabalhistas assegurados por preceito constitucional possam ser precarizados e até mesmo extintos, fere de forma inadmissível o art. 7º da Suprema Carta, pois as condições negociadas em convenção ou acordo coletivo de trabalho deverão respeitar, em qualquer caso, os direitos mínimos inscritos pelo constituinte originário no art. 7º do Texto Maior, constantes do Título dos Direitos e das Garantias Fundamentais do cidadão, que não podem ser derogados nem mesmo pela vontade das partes, quanto mais por lei ordinária como se pretendeu com a mencionada proposição legislativa. E tanto isso é verdadeiro, que o constituinte exigiu Lei Complementar para regulamentar os direitos decorrentes da relação de emprego, inclusive a indenização por despedida arbitrária ou sem justa causa, porém desde logo garantindo um mínimo que inscreveu no próprio Texto Supremo com a cláusula do não retrocesso.

O referido projeto de lei, aprovado na Câmara dos Deputados, acabou arquivado em 2003 e o assunto pareceu ter caído no esquecimento por mais de uma década.

Com as mudanças políticas ocorridas recentemente em nível federal, o tema concernente à reforma trabalhista voltou à tona, desta vez sob a forma do aludido Projeto de Lei 6.787/2016, o qual ora tramita no Senado Federal, tendo sido já aprovado na Câmara dos Deputados.

Destaca-se, dentre as principais mudanças propostas na Consolidação das Leis do Trabalho, propostas no referido projeto de lei:

Prevalência dos diplomas negociados sobre a legislação trabalhista, quando aqueles tratarem de temas tais como jornada, intervalo e salários;  
Alteração do prazo máximo para celebração do contrato de trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, hoje de 90 (noventa) dias ou 03 (três)

---

---

meses, para 120 (cento e vinte) dias;  
O trabalho em regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT, passa de 25 (vinte e cinco) horas semanais para 30 (trinta) horas semanais;  
Possibilidade de parcelamento das férias em 03 (três) períodos de 10 (dez) dias cada;  
Possibilidade de supressão das horas *in itinere*, que corresponde ao tempo gasto de caso ao local de trabalho, quando o empregador fornecer a condução.

Analisando apenas as alterações acima propostas, verifica-se que elas podem resultar em supressão de direito e conseqüentemente, em prejuízos para os empregados.

É que, deixando-se algumas questões exclusivamente por conta da negociação coletiva, a garantia da manutenção destes direitos ficará na dependência do poder de negociação dos sindicatos das categorias profissionais.

Assim, quanto mais forte e atuante o sindicato, maior poder de barganha ele terá no momento de negociar, ao passo que, organizações sindicais mais fragilizadas, terão menor poder na mesa de negociação com a classe patronal.

Outrossim, o fracionamento de férias em três período de 10 (dez) dias cada, a nosso ver, não será benéfico para os empregados, uma vez que retira delas o caráter de *desconexão*, do empregado de suas atividades rotineiras.

Por outro lado, pode-se afirmar, sem receio de equívoco, que a legislação trabalhista brasileira já é bastante flexível, no tocante aos seus principais aspectos.

Não há praticamente limites ao poder de dispensa do empregador, que, exceto em restritas hipóteses de estabilidade provisória, pode a qualquer momento dispensar o empregado, sem que para isto precise apresentar qualquer justificativa.

Trata-se da possibilidade de *dispensa sem justa causa*, a qual pode ser exercida pelo empregador a qualquer momento, sem precisar apresentar motivos para fazê-lo.

Isto ocorre em razão de que a antiga *estabilidade decenal*, prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantia ao empregado que possuísse mais de 10(dez) anos de trabalho na mesma empresa, a estabilidade, somente podendo ser demitido por prática de falta grave, prevista no art. 482 da CLT, ainda assim, mediante ajuizamento de *inquérito judicial para apuração de falta grave*, junto à Justiça do Trabalho.

A partir da década de 60 do século XX, com a criação do *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* (FGTS), este modelo de estabilidade foi esvaziado, até que na

---

atual constituição universalizou de vez o sistema do FGTS.

Outrossim, ao longo de suas mais de sete décadas de vigência, a Consolidação das Leis do Trabalho, em especial, passou por inúmeras alterações em seu texto, não se podendo tratá-la como legislação anacrônica ou atrasada, que impede a geração de novos empregos, etc.

Assim, ao longo destas décadas, além da alteração na *estabilidade decenal*, registraram-se outras mudanças na legislação trabalhista brasileira, como seja, o *contrato de trabalho temporário* da Lei 6.019/74, o *contrato de trabalho temporário* para todas as atividades que não somente aquelas previstas no art. 443, § 1º da CLT, tal como previsto na Lei 9.601/98, a criação do trabalho em *regime de tempo parcial* (art. 58-A da CLT), apenas para citar algumas das principais alterações ocorridas.

Neste ponto, chega-se às reflexões propostas, como seja:

Diante da valorização da *negociação coletiva*, promovida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, haveria mesmo necessidade uma reforma, já que, diante de situações de crise econômica, a própria Constituição Federal admite a redução salarial, mediante negociação coletiva com a participação obrigatória dos sindicatos?

Por qual razão o tema volta à tona somente em quadros de crise econômica e em períodos mais favoráveis da economia pouco ou nada se debate sobre reformas na legislação trabalhista brasileira? e

Por fim, qual a garantia de que as mudanças propostas na legislação trabalhista permitirão a criação de novos postos de trabalho com carteira assinada?

A nosso ver, especialmente com relação à última questão, a resposta para esta questão reside apenas no reaquecimento da economia, como mola propulsora para a criação de novos empregos, não havendo outra forma de fazê-lo, que não passe pelo incremento da atividade econômica.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo quanto exposto, vemos que as tentativas de se reformar a legislação trabalhista brasileira não são recentes, datando algumas de aproximadamente duas décadas atrás, embora sem êxito.

Vimos também que a legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho passou por diversas mudanças ao longo de sua existência e que algumas das mudanças propostas por conta do Projeto de Lei 6.787/2016, o qual ora tramita junto ao Senado Federal, se implementadas, podem resultar em prejuízos para a classe trabalhadora, neste caso, os empregados.

---

A proposta de reforma da legislação contida no Projeto de Lei 6.787/2016 afeta diretamente muitos direitos trabalhistas previstos na legislação e longamente assegurados, tais como as horas *in itinere*, que poderão deixar de ser pagas, se isto for acordado em *convenção ou acordo coletivo de trabalho*.

Novamente, diante de um quadro de crise econômica, volta à agenda a questão da reforma trabalhista, tema nunca tratado quando o país atravessa períodos mais favoráveis, do ponto de vista econômico.

Por derradeiro, há que se achar outra forma de compatibilizar os interesses da classe empresarial com aqueles dos empregados, que não adote a supressão de direitos longamente consagrados como única resposta para a solução de problemas econômicos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 6.787/2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> > Acesso em: 07 maio 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Alteração do art. 618 da CLT. Ilegitimidade constitucional**, mar. 2002. Disponível em <  
<https://jus.com.br/artigos/2867/alteracao-do-art-618-da-clt> > Acesso em: 07 maio 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2ed. São Paulo: Atlas:2002, 139p.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação Científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 4ed. São Paulo: Atlas:2000, 237p.