

“REFORMA” TRABALHISTA E O DESAFIO DEMOCRÁTICO

LABOR LAW “REFORM” AND THE DEMOCRATIC CHALLENGE

Valdete Souto Severo*

RESUMO

O artigo analisa algumas circunstâncias políticas e históricas que permitiram a aprovação das Leis 13.467/2017 e 13.429, a chamada “reforma” trabalhista, e as possibilidades que temos de enfrentar a lógica de desmanche de Direitos Sociais, recuperando o discurso inclusivo e democrático que caracteriza a Constituição de 1988.

PALAVRAS-CHAVE

Reforma trabalhista. Democracia. Direito do trabalho. Constituição.

ABSTRACT

The article analyzes the some political and historical circumstances that allowed the adoption of Law 13.467/2017 and 13.429, the so-called labor reform, and the possibilities that we have to face the logic of dismantling of Social Rights, recovering the inclusive and democratic discourse that characterizes the Constitution 1988.

KEYWORDS

Labor Law Reform. Democracy. Labor Law. Constitution.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 As características objetivas da relação de trabalho em uma sociedade capitalista;
 - 3 A nossa peculiar realidade;
 - 4 Conclusão;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 03/12/2019

Data de aprovação do artigo: 17/05/2019

* Doutora em Direito do Trabalho pela USP. Mestre em Direitos Fundamentais pela PUCRS. Professora e diretora da Femargs. Membro da Associação Juizes para a Democracia (AJD). Juíza do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A compreensão e o enfrentamento das alterações promovidas pelas Leis 13.429 (BRASIL, 2017a) e 13.467 (BRASIL, 2017b), ambas de 2017, depende de uma pergunta fundamental: Como foi possível chegarmos até aqui?

Essas leis, em resumo, ampliaram as possibilidades de terceirização, criaram modelos de contrato precário, facilitaram a despedida, eliminaram o “imposto sindical”, sugeriram a atuação dos sindicatos para a redução de direitos, como a eliminação do intervalo ou do adicional por atividade insalubre, impuseram ônus a quem demanda na Justiça do Trabalho, mesmo que reconhecidamente pobre, criaram figuras como a do acordo extrajudicial, entre outras mudanças promovidas no texto da CLT e da lei do trabalho temporário.

Toda alteração promovida na espinha dorsal da legislação do trabalho, cuja existência historicamente justifica-se apenas desde a perspectiva da necessidade de dar uma resposta à revolta da classe trabalhadora e, ao mesmo tempo, de viabilizar o consumo, a produção e a circulação de mercadorias e, portanto, o próprio sistema do capital, é resultado de um movimento histórico de caminhada em direção a destruição da legislação social.

As razões pelas quais o Direito do Trabalho sempre foi alvo de ataques, muitos deles tão ferozes quanto destituídos de qualquer comprovação empírica acerca da veracidade do conteúdo das acusações a ele dirigidas, são mais profundas e precisam ser compreendidas sob pelo menos dois prismas, que serão destacados em cada um dos capítulos deste artigo.

2 AS CARACTERÍSTICAS OBJETIVAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO EM UMA SOCIEDADE CAPITALISTA: o primeiro prisma

Compreender a “reforma”, assim denominado o conjunto de alterações realizado na legislação trabalhista, pelas Lei 13.429 e

13.467, implica compreender o próprio sistema do capital. Quando, especialmente a partir das revoluções burguesas, o trabalho “livre” substitui o trabalho em regime de servidão, e o ideal de igualdade jurídica nos transforma em proprietários de nós mesmos. A lógica que então se instaura é a da liberdade para contratar, sem a intromissão do Estado (SEVERO, 2015).

A massa de seres humanos destituídos de suas terras e, portanto, da segurança do trabalho, da moradia e da alimentação, infinitamente mais numerosa do que o conjunto de pessoas com patrimônio e possibilidade de “ofertar” emprego, revela facilmente a falácia da lei da oferta e da procura, que rege as relações de troca entre capital e trabalho nesse estágio inicial. Revela ainda mais: a falácia do discurso moderno de que superamos as relações de dominação entre senhor e escravo; senhor e servo. Em realidade, apenas as disfarçamos; trocamos os nomes. Em lugar de servo, trabalhador livre. As inegáveis vantagens da aquisição do *status* de sujeito de direitos não obscurecem a continuidade de uma prática pela qual poucos dominam e determinam as condições de vida da maioria (PINHEIRO, 1979).

A nova forma de convívio social, então determinada pela capacidade individual de ofertar seu patrimônio original (a força de trabalho), já exclui de plano todos os indivíduos que nascem sem essa possibilidade, seja por problemas físicos, mentais ou emocionais. Essas são pessoas que desde o início não foram consideradas nem serão “contabilizadas” pelo sistema de trocas, estão irremediavelmente à margem do sistema. Mas não são só elas. Se a base de convívio econômico-social passa a ser a produção de mercadorias mediante a utilização não apenas dos recursos naturais, mas sobretudo de forças de trabalho (ou seja, de seres humanos, apenas enquanto possuidores de capacidade física e mental para o trabalho), esses “portadores de força de trabalho” estarão em competição com seus pares, pois não há espaço para todos (e haverá cada vez menos espaço, na proporção da evolução tecnológica), e em contraposição com

aqueles que os “compram” enquanto mercadoria. Basta pensarmos na figura do empregado ideal. Certamente não será aquele que contesta ordens, inova no conteúdo do seu trabalho, desafia seus superiores, atrasa, adocece, falta.

O empregado ideal é aquele que consegue, em alguma medida, anestesiar a sua condição humana, enquanto trabalha. Porque no ambiente de trabalho, independentemente da bondade ou da maldade das pessoas que ali se relacionam, o funcionamento da empresa depende da entrega da “mercadoria” que está sendo paga. Portanto, para além de toda a discussão urgente e necessária sobre os (insuficientes) moldes protetivos que a regulação estatal das relações entre capital e trabalho alcança, notadamente na segunda metade do século XX, com o reconhecimento, inclusive, de sua fundamentalidade, é certo que a troca engendrará sempre, objetivamente, uma oposição de interesses.

Os interesses de quem promove a venda de si mesmo são opostos àqueles de quem o compra. Mesmo todo o empenho do discurso empresarial que disfarça essa oposição através de expressões como “colaboradores”; “empresários de si mesmo”, “eficientes por metas” acaba sendo traído por expressões gestadas nesse mesmo ambiente empresarial e que tornam explícito o embate, tais como o “desligamento” ou a expressão “banco de horas”. Daí porque até a mais bem-intencionada doutrina, que tiver por motivo o desenvolvimento de teses acerca da possibilidade de conciliar os interesses em jogo, sob a lógica de que trabalhador e empregador estão do mesmo lado, não resiste ao exame da realidade. A relação entre capital e trabalho constitui uma troca tendente a reduzir seres humanos à condição de coisas e que – exatamente porque está no fundamento do sistema – apresenta-se como condição para a sobrevivência física de quem trabalha.

Em claras palavras, em um sistema capitalista de produção, a maioria absoluta das pessoas trabalha por conta alheia e o

faz bem mais porque precisa sobreviver fisicamente do que para se realizar como sujeito. Nada disso elimina o caráter emancipatório e constituinte do sujeito, de que se reveste o trabalho. Ao contrário, tornar a força de trabalho uma mercadoria e o trabalho a única forma de sobreviver fisicamente, para a maioria absoluta das pessoas, é fazer desse belo caráter emancipatório presente no ato de trabalhar um sofrimento, pois implica realizá-lo, via de regra, em ambientes, em condições e em intensidades não desejadas. Enquanto tratávamos de comemorar a emancipação que retirou da maioria das pessoas a condição de servos, prestávamos pouca ou nenhuma atenção a sua “substituição” por uma lógica que – sem descuidar dos avanços que proporciona em termos de relação social – revelou-se ainda mais perversa para um número significativo de seres humanos.

A fase inicial desse novo sistema “libertador” tratou das coisas claramente: dois proprietários oferecem suas mercadorias e contratam com liberdade, considerando, é claro, a lei da oferta e da procura. O resultado, bem sabemos: jornadas extensas, salários ínfimos, adoecimento, morte e revolta. Apenas então passamos a cogitar a construção de limites a essa exploração, a serem fixados pelo Estado, fruto dessa mesma nova lógica de convívio social, que sob o falso manto da neutralidade não existe senão para manter dominadores e dominados em suas posições sociais de origem.

Essa é uma das razões pelas quais é possível afirmar, com Marx, que os direitos trabalhistas constituem uma realidade duramente arrancada do capital (MARX, 2013). Com muita luta, morte, sangue e reflexão crítica, construímos as primeiras regras trabalhistas, estabelecendo, entre outras coisas, já no início do século XX, o limite máximo de jornada de 8h. Um limite que já devia estar sendo questionado, pois trabalhar oito horas significa dedicar a essa necessidade de subsistência um terço de

nosso dia. Um terço, portanto, do nosso tempo de vida na terra. Ainda assim, uma conquista transcrita na Convenção 01 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1928) e albergada por praticamente todos os países ocidentais. Do mesmo modo, o salário-mínimo, uma construção solidária que parte do reconhecimento de que quem vende força de trabalho deve existir de forma digna, sequer preocupa-se com todas aquelas e aqueles que não têm condições de efetuar essa “venda”.

É verdade que avançamos: seguro-desemprego, que em alguns países perdura até que novo emprego seja objetivo. Mais recentemente, a noção de renda mínima universal, como forma de praticar um capitalismo solidário e um pouco menos excludente, tem sido amplamente debatida em alguns países de capitalismo central. Mesmo assim, nada disso afeta, ainda que minimamente, a lógica da exploração pela qual seguimos divididos em dominantes e dominados, mediados por instituições como o Estado, o Poder Judiciário, partidos ou sindicatos.

A introdução de regras pretensamente trabalhistas, com as Leis 13.429 (BRASIL, 2017a) e 13.467 (BRASIL, 2017b), pelas quais é possível terceirizar qualquer tipo de trabalho; contratar oito horas de trabalho, mas entregar 12, sem sequer fruir intervalo; optar por ser “autônomo exclusivo”, receber por produtividade sem que isso reverta contribuição previdenciária; sujeitar-se, mesmo grávida ou lactante, a ambiente insalubre (nocivo) de trabalho; reduzir ou eliminar intervalos para repouso e alimentação; parcelar férias; “concordar” em ser despedido e receber apenas a metade dos direitos legalmente previstos; aderir a plano de demissão voluntária e com isso ter vedado o direito de acesso à justiça; esvaziar a atuação sindical e fiscal preventiva nas relações de trabalho, são reflexos de uma nova fase em que esses pequenos avanços, obtidos especialmente durante o século XX, não estão mais sendo tolerados. O retorno, portanto, à lógica liberal clássica e, conseqüentemente, à ausência do que denominamos Direito do Trabalho.

O que importa aqui ressaltar é que esse rápido exame da importância histórica do Direito do Trabalho e do contexto social em que elas foram introduzidas e hoje estão sendo suprimidas demonstra a gravidade dos efeitos sociais da “reforma”, sobretudo para a manutenção da democracia em nosso país.

3 A NOSSA PECULIAR REALIDADE: o segundo prisma

No caso do Brasil, a essa circunstância objetiva somam-se outras, muito peculiares, que dizem com nossa formação, atravessada por uma lógica de exploração colonialista, em que a escravidão foi por longo período de tempo a nossa principal “mercadoria de comércio”. Fomos um país burocrático, com estrutura de estado, em que categorias de trabalhadoras e trabalhadores já organizados (padeiros, tipógrafos etc.) lutaram ao lado dos escravizados rebelados, tanto por melhores condições de trabalho quanto pelo fim da escravização. A lei que instituiu o fim da escravidão é simbólica de toda a história recente do nosso país. Tem apenas um artigo fixando que fica abolida a escravidão no país, mas não promove política pública alguma de inclusão (SILVA, 2018).

A questão social é de tal modo grave que os castigos físicos seguiram sendo tolerados em relações de trabalho supostamente formadas entre sujeitos livres. Os escravos da Casa Grande passaram a ser as empregadas e empregados domésticos. Os escravos de ganho já viviam em uma relação que retorna sob outras vestes no século XX, com o disfarce da terceirização.

A realidade da construção da sociedade brasileira é, portanto, peculiar em relação à formação de outros povos; está atravessada pela lógica da colonização, da subjugação por meio de servidão por dívidas e da escravização institucionalizada, e, portanto, nada poderá ser compreendido sem o resgate da nossa cultura original e do reconhecimento daquilo que cotidianamente reforça (de modo inconsciente e, portanto, ideológico) práticas de racismo, preconceito, misoginia e intolerância às diferenças.

A facilidade com que a destruição de direitos sociais trabalhistas duramente conquistados é realizada guarda, portanto, íntima relação com uma cultura que reconhece o emprego como ato de favor do empregador; que marginaliza as atividades realizadas em âmbito doméstico; que pressupõe a existência de seres humanos concebidos como sendo de “categorias diversas”. Enquanto alguns devem ser servidos, outros devem servir, inclusive com prejuízo a sua saúde e ao seu tempo de lazer.

Toda essa lógica assujeitadora instaurou uma verdadeira relação de senhor e escravo que não foi substituída por uma racionalidade que efetivamente compreenda os sujeitos dessa relação como iguais, sequer para os efeitos e nos limites do chamado “contrato” de trabalho. É realidade que em alguma medida enfrentamos a lógica da escravidão institucionalizada e que conseguimos instituir períodos de governos democráticos, pautados pela clara tentativa de uma realidade mais democrática, menos excludente e, conseqüentemente ditada pelo necessário respeito aos direitos sociais, mas esse processo foi bruscamente interrompido por uma ditadura civil-militar que durou mais de duas décadas (SILVA, 2014).

Em 1985, enfrentamos um processo doloroso de abertura democrática, ditado por embates raivosos daqueles que se situavam à esquerda, à direita e ao centro do campo político. A aposta em um processo constituinte que refizesse completamente as regras do jogo não foi aceita com facilidade. Decorreu, em larga medida, do movimento internacional de reconhecimento da importância dos direitos humanos como fundamentais. Em vários países, as novas constituições do segundo pós-guerra qualificaram-se como verdadeiros pactos de continuidade do sistema, a partir de um compromisso solidário. Capitalismo sim, mas com inclusão social e sob uma lógica de participação popular e livre manifestação de pensamento.

No campo do Direito do Trabalho, como sabemos, isso implicou sua realocação para o Título II dos direitos e garantias

fundamentais. O rol dos artigos 7º a 11 da Constituição (BRASIL, 1988) tornou-se cláusula pétrea. Os direitos trabalhistas, nas Constituições anteriores, sempre figuraram no capítulo da ordem econômica. Essa mudança radical na retórica do Direito do Trabalho não foi suficiente para a alteração do comportamento quanto à efetividade da proteção à relação de trabalho. Direito é linguagem e, como tal, sobretudo quando busca inaugurar uma tentativa de alteração da realidade social, como sempre foi o caso do Direito do Trabalho, torna-se efetivo apenas e na medida em que houver vontade política e social para tanto. A vontade, entretanto, foi pequena. O primeiro direito a ser regulamentado foi o direito de greve, por uma lei em certa medida ambígua, cuja interpretação até hoje permite que se diga que determinados grupos de trabalhadores não podem exercer tal direito fundamental ou que o corte de ponto é decorrência natural de seu exercício, esvaziando-o, portanto, de eficácia¹.

A questão da proteção contra a despedida arbitrária é outro exemplo importante. Muito antes da Constituição de 1988, a estabilidade no emprego foi uma conquista da classe trabalhadora, encampada pelo Estado e estendida a todas as categorias, através de regra incluída na CLT em 1943. Essa garantia, bem mais efetiva do que a mera motivação da dispensa, já era reconhecida como principal instituto do Direito do Trabalho; único capaz de minimizar (não impedir) “esse risco importantíssimo: o decorrente da impossibilidade involuntária do homem apto conseguir ocupação remunerada (CATHARINO, 1966, p. 65)”, indispensável a sua sobrevivência. Segundo Catharino, “a necessidade de viver, de toda a mais primária, deve ser sempre satisfeita, máxime em relação àqueles que não trabalham porque não encontram quem queira ou possa empregá-los” (CATHARINO, 1966, p. 64-65). Se

¹ São exemplos disso as decisões recentemente proferidas na MEDIDA CAUTELAR NA RECLAMAÇÃO 24.597 (BRASIL, 2016), no RE 693.456 (BRASIL, 2012), nas ADI 1306 (BRASIL, 2018a) e 1335 (BRASIL, 2018b), todos pelo STF.

essa era uma afirmação verdadeira em 1966, ela é ainda mais real em 2018, como bem sabemos.

A fragilização desse direito a não ser despedido, que é condição de possibilidade para o exercício de todos os demais direitos trabalhistas, começou na década de 1960, com a lei que cria o FGTS. É com a Constituição de 1988, porém, que tivemos a oportunidade de avançar. Até então, estabilidade decenal e regime do FGTS constituíam opções para o trabalhador, como deixava clara a redação da Constituição de 1967 (BRASIL, 1967). A Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), ao contrário, estabelece no artigo 7º o direito fundamental a relação de emprego protegida contra a dispensa (inciso I) e o FGTS (inciso III), em incisos separados. Portanto, o pacto social de 1988 desvinculou o FGTS das regras de proteção contra a despedida e reafirmou ambos como direitos fundamentais dos trabalhadores. A redação final do inciso I do art. 7º é resultado de um “acordo” com o “confessado objetivo de substituir a estabilidade no emprego pela garantia de uma indenização compensatória, além de outros direitos”, dentre os quais a proscrição da chamada despedida *ad nutum* (MACIEL, 1994, p. 98)².

² Por isso, de acordo com esse autor, é possível afirmar que “o sentimento sempre foi o de mudar, de inovar para uma garantia em que se desse um basta à predominância do econômico sobre o social” e, por isso mesmo o resultado da colisão de forças e do trabalho constituinte foi a construção de uma Constituição que sequer poderia “regredir em termos sociais, até mesmo frente à Constituição revolucionária de 1967, terminando com a estabilidade e nada garantindo ao trabalhador no emprego”. É esse o entendimento também expressado por Octávio Bueno Magano, em obra publicada em 1992: “a regra, consoante a qual a relação de emprego deve ficar protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, impõe claros limites à autonomia dos empregadores, no que toca à rescisão do contrato de trabalho de seus empregados. A partir da vigência da nova Constituição, só poderão despedi-los, quando fundados em razões objetivas; arbitrariamente não mais” (MAGANO, 1992, p. 24).

A redação final do inciso I do art. 7º da Constituição (BRASIL, 1988) permite, sem a necessidade de grande exercício hermenêutico, a defesa de que a estabilidade – que por sinal se mantém em dispositivos não revogados da CLT (BRASIL, 1943) – permanece sendo um direito do trabalhador e da trabalhadora que prestarem serviços por mais de dez anos para o mesmo empregador. Isso porque tais regras efetivam a proteção contra a despedida, núcleo do direito fundamental ali garantido. Esse não foi, porém, o entendimento que prevaleceu na doutrina e na jurisprudência trabalhistas. A estabilidade decenal, embora siga no texto da CLT (BRASIL, 1943), foi simplesmente sepultada por uma compreensão contrária à hermenêutica constitucional. E mais, sequer a proteção contra a despedida arbitrária prevista expressamente no inciso I do art. 7º da Constituição (BRASIL, 1988) foi disciplinada ou pelo menos reconhecida como um direito fundamental. Passados 30 anos da promulgação da Constituição, esse direito fundamental segue ignorado.

Esses exemplos revelam que a efetividade do projeto social que está expresso na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) e que tem nos direitos sociais o fundamento do Estado, depende de nosso compromisso com o respeito às suas normas e sobretudo de nossa vontade política de efetivá-las. Nada nos impede, nem a deliberada inércia do legislador, de extrair da norma seu conteúdo mínimo e aplicá-lo, estimulando, com isso, a atuação legislativa e, por consequência, evitando que a omissão parlamentar consiga impedir que determinado direito se efetive. A questão é que essa vontade de Constituição ainda estava sendo gestada, com muita timidez, quando uma nova onda liberal atinge o país na década de 1990. E não apenas a proteção contra a despedida vira apenas um texto escrito na Constituição (BRASIL, 1988), sem qualquer efetividade, como também os principais direitos estabelecidos no artigo 7º passam a ser desfigurados. São várias as leis trabalhistas publicadas na dé-

cada de 1990 que fragilizam ou retiram direitos, na linha do que se convencionou chamar de flexibilização.

A troca entre capital e trabalho opera-se a partir da quantidade de tempo que o trabalhador “vende” para o capital. É o tempo a medida da remuneração. Daí porque uma das primeiras leis trabalhistas, resultado de pauta das reivindicações de praticamente todos os movimentos de greve, é a da fixação de limites à duração do trabalho. No caso do Brasil, a jornada de 8h já era uma garantia antes de 1988. O avanço constitucional decorreu da fixação da carga semanal máxima de 44h e da previsão de jornadas especiais para quem trabalha em turnos de revezamento. Pois é já da década de 1990 a Lei 9.601 (BRASIL, 1998) que cria a figura depois apelidada de “banco de horas”, que não altera os parâmetros da troca, mas permite que a jornada extraordinária, em vez de ser proibida, seja compensada por folgas. Com isso, estimula a exigência de trabalho para além dos limites constitucionais. Ao lado dessa alteração profunda, outra é promovida, por meio de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, que permitem a realização de jornadas de 12h, mesmo para turnos ininterruptos de revezamento, quebrando completamente o cerne da proteção constitucional ao tempo de trabalho.

Do mesmo modo, a súmula 331 do TST (BRASIL, 2011), também da década de 1990, “autoriza” terceirização em atividade-meio, faz exigências processuais ilegais e cria a figura da responsabilidade subsidiária. Uma verdadeira legislação, editada sem filtro democrático, que logo se torna o salvo-conduto para a extinção de concursos públicos em várias áreas e para o avanço desmedido da terceirização, uma das formas mais cruéis de exploração do trabalho humano, por tudo o que provoca (rebaixamento de salários, invisibilidade, aumento de jornada, majoração

de acidentes e doenças profissionais; fragmentação da classe trabalhadora; redução da qualidade do serviço etc.)³.

O Brasil ingressa no século XXI, portanto, com uma Constituição avançada, mas que, em larga medida, nunca saiu do papel. Sem densidade democrática, sem vontade de Constituição e com uma prática que já desfigura o Direito do Trabalho, embora certamente também tenha promovido alguns avanços, enfrentamos o momento de ruptura no qual a “reforma” é proposta e aprovada com uma velocidade ímpar.

A compreensão do que nos trouxe até aqui, das razões pelas quais temos tanta resistência em efetivar um pacto social nada revolucionário, que mantém a lógica de exploração e apenas impõe alguns limites de civilidade, passa pela constatação de que abraçamos a exceção quando toleramos que os torturadores do regime militar seguissem no poder após a abertura democrática. Passa pela clareza de que, a partir já do início da década de 1990, iniciamos um processo de desmanche dos direitos e garantias previstos na Constituição (BRASIL, 1988), que acabou culminando no golpe parlamentar de 2016. E passa, sobretudo, pela noção de que estamos lidando com um movimento, cujo horizonte último é a destruição da democracia. É disso que também a “reforma” trabalhista realmente se ocupa.

A democracia, embora tolerada em alguns períodos de nossa história, sempre lidou com a resistência do capital, porque se sabe que em uma realidade capitalista, os direitos sociais são a principal arma da maioria oprimida contra a minoria opressora. Apenas cidadãos e cidadãs com condições de moradia, saúde, alimentação e trabalho tem possibilidade de pensar sobre a rea-

³ Remete-se a leitora ou o leitor ao documentário, publicado no Youtube, chamado: *Terceirizado, um trabalhador brasileiro*, realizado pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da USP, que mostra a realidade da terceirização junto à administração pública (TERCEIRIZADO, 2015).

lidade a sua volta, de atuar politicamente, de obter informações sobre o que está acontecendo na sociedade e, sobretudo, de agir. Retirar direitos trabalhistas, permitindo aumento da jornada, redução da remuneração e do salário é concretamente impedir que uma parcela importante da população do país tenha condições reais de atuar politicamente para concretizar e reforçar os ideais democráticos que elegemos em 1988. Mesmo o necessário horizonte de superação de um sistema que sabemos autofágico, concentrador de renda e destruidor do ambiente em que vivemos passa pelo respeito aos direitos sociais.

4 CONCLUSÃO

A partir de tudo o que aqui foi problematizado, é certo que o enfrentamento de Leis como a 13.467 (BRASIL, 2017b) e a 13.429 (BRASIL, 2017a), como se se tratasse de mera alteração legislativa, é inócuo. Nosso problema não é jurídico e não será enfrentado se ficarmos circunscritos a tal âmbito de análise.

Os elementos de exaustão ou esgotamento de uma forma de convívio social pautada na troca de mercadorias, na falsa noção de meritocracia, na acumulação de rendas e no uso do ser humano e da natureza como artigos de comércio, que já se reproduz por mais de dois séculos e que ainda se baseia em instituições esvaziadas de sentido são uma realidade internacional que compromete qualquer alternativa de enfrentamento do desmanche que tenha como horizonte último a conservação da ordem vigente.

A alteração da lógica perversa que identificamos com facilidade em artigos que exigem que a mulher gestante permaneça trabalhando em ambiente nocivo à saúde, que autorizam trabalho por mais de 12h consecutivas sem intervalo, que permitem o parcelamento (e, portanto, a eliminação) do direito às férias passa pela superação das bases de convívio social.

É preciso, entretanto, reconhecer que em um artigo com pretensão de ser lido por quem atua na área jurídica, essa afirmação não basta.

É também preciso recuperar, em um horizonte de luta mais imediato, um discurso que aposte na preservação do caráter democrático de regulação das relações sociais que a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) consagra. Precisamos defender a Constituição de 1988, não apenas pela força de seu texto, mas também por aquilo que ela propõe como projeto de construção social. Já em seu preâmbulo, a Constituição refere que instituímos, ali, um “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça”.

Há, portanto, um claro compromisso com a democracia. Precisamos ter clareza quanto ao tipo de sociedade que queremos e assumir posição diante disso.

A “reforma” trabalhista é parte de um projeto de Estado em que direitos sociais não tem espaço para existir. É por isso que diante da análise do que representam em termos de comprometimento do convívio democrático, leis como a 13.467 (BRASIL, 2017b) e da conjuntura que estamos enfrentando, em que a exceção assume lugar da regra, defender a revogação desses textos legais constitui caminho importante, para a retomada das possibilidades de convívio democrático em nosso país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, [1986]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2001]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 1306**. Insuficiência de relevo de fundamentação jurídica em exame cautelar, da arguição de inconstitucionalidade de decreto estadual que não está a regular (como propõem os requerentes) o exercício do direito de greve pelos servidores públicos; mas a disciplinar uma conduta julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal, até que venha a ser editada a lei complementar prevista

no art. 37, 11, da Carta de 1988 (M.I. nº 20, sessão de 19-5-94). Relator: Min. Cármen Lúcia, 13 de junho de 2018a. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1619510>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 1335**. Ação Direta de Inconstitucionalidade com pedido cautelar contra o Decreto de n. 4.264 de 1995 do Governo do Estado da Bahia fixando normas para greves dos servidores públicos estaduais e que, invadindo competência dos poderes Legislativo e Judiciário, atropelando os direitos e princípios da administração pública e dos seus servidores, conflita com os princípios constitucionais vigentes, a saber o art. 37 ifucisos VII e IX, o art. 22 inciso I e, em decorrência destas violações, o basilar art. 2º. Relator: Min. Cármen Lúcia, 13 de junho de 2018b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1622146>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Reclamação 24.597/São Paulo**. A reclamante, por meio da petição protocolada sob nº 36.916/2016, noticia que, em audiência de conciliação realizada no dia 06 de julho corrente, foi acordada entre as partes litigantes a suspensão do movimento paredista pelo prazo de 90 (noventa) dias, com o conseqüente sobrestamento da Ação Trabalhista nº 0006371-79.2016.15.5.0000. Em virtude desse fato novo superveniente, a reclamante formula o pedido de suspensão dos presentes autos, por igual período – 90 (noventa) dias. Relator: Min. Dias Toffoli, 7 de outubro de 2016. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5014567>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 693456/RJ**. Direito Administrativo e Constitucional. Mandado de Segurança. Servidores públicos e direito de greve. Análise da legalidade do ato que determinou o desconto dos dias parados, em razão da

adesão a movimento grevista. discussão acerca do alcance da norma do artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal. Matéria passível de repetição em inúmeros processos, a repercutir na esfera de interesse de milhares de pessoas. presença de repercussão geral. Relator: Min. Dias Toffoli, 11 de março de 2012. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4255687>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 7 dez. 2018.

CATHARINO, José Martins. **Em defesa da estabilidade**. São Paulo: LTr, 1966.

MACIEL, José Alberto Couto. **Garantia no emprego já em vigor**. São Paulo: LTr, 1994.

MAGANO, Octávio Bueno. **Política do trabalho**. São Paulo: LTr, 1992.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michel M. **A classe operária no Brasil: 1889-1930**. São Paulo: Funcamp, 1979.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 1: duração do trabalho (Indústria)**. Lisboa, Portugal: OIT Lisboa, [1928]. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf. Acesso em: 7 dez. 2018.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do Direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Juremir Machado da. **1964: golpe midiático-civil-militar**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SILVA, Juremir Machado da. **Raízes do conservadorismo brasileiro**. São Paulo: Civilização Brasileira, 2018.

TERCEIRIZADO, um trabalhador brasileiro. [S. l.: s. n.], 2015. 1 vídeo (1h19min). Publicado pelo canal grupodepesquisatrabalhoecapital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=iu5Xhu82fzc>. Acesso em: 11 dez. 2018.