

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

LUCAS AUGUSTO TOMÉ KANNOA VIEIRA

BRUNO ALVES RODRIGUES

CLAUDIA FIALHO

O11

O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XII Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Lucas Augusto Tomé Kanna Vieira, Bruno Alves Rodrigues e Cláudia Fialho – Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-372-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica.

1. Direito e Tecnologia. 2. Acesso à justiça. 3. Direitos fundamentais digitais. I. XII Congresso RECAJ-UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



Faculdade de Direito da UFMG
Programa de Pós-Graduação em Direito

skema
BUSINESS SCHOOL

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com muita alegria que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a SKEMA Business School Brasil e o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir das discussões dos Grupos de Trabalho do XII Congresso RECAJ-UFMG, que teve por tema central “As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica”.

As discussões nos Grupos de Trabalho ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 25 e 26 de novembro de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e quarenta e dois pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de treze Estados da federação (Alagoas, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Minas Gerais, Piauí, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo). Marcando um momento em que a terrível pandemia da COVID-19 finalmente dá sinais de apaziguamento, o que somente foi possível por conta da ciência, da vacinação em massa e do trabalho valoroso de todos os profissionais do Sistema Único de Saúde, o evento trouxe, após hiato de quase dois anos, painéis científicos presenciais na nova (e bela) sede da SKEMA Business School Brasil no bairro Savassi em Belo Horizonte-MG.

Os oito livros compõem o produto principal deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional. Trata-se de coletânea composta pelos cento e seis trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e Tecnologias do Processo Judicial; O Direito do Trabalho no século XXI; Estado, Governança, Democracia e Virtualidades; e Tecnologias do Direito Ambiental e da Sustentabilidade. No dia 26, serão abordados os seguintes temas: Formas de Solução de Conflitos e Tecnologia; Direitos Humanos, Gênero e Tecnologias do Conhecimento; Inteligência Artificial, Startups, Lawtechs e Legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo. Destaca-se a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti vinculados à Universidade Federal do Amazonas e à Universidade Estadual do Amazonas.

O Programa RECAJ-UFMG, que desde 2007 atua em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso à justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos, nos últimos anos adota linha investigativa a respeito da conexão entre o acesso à justiça e a tecnologia, com pesquisas de mestrado e doutorado concluídas. Em 25 de junho deste ano, celebrou um termo de cooperação técnica com o Grupo de Pesquisa Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB da SKEMA Business School Brasil, que prevê o intercâmbio permanente das pesquisas científicas produzidas pelo NEXT LAW LAB e pelo Programa RECAJ-UFMG na área do Direito e Tecnologia, especialmente as voltadas ao estudo do acesso tecnológico à justiça e a adoção da inteligência artificial no campo do Direito. Desta parceria nascerá, seguramente, novos projetos importes para a comunidade científica deste campo.

Com o sentimento de dever cumprido, agradecemos a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 28 de novembro de 2021.

Prof. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini

Coordenadora do Programa RECAJ-UFGM

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School Brasil

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Professor da SKEMA Business School Brasil e Pós-doutorando vinculado ao Programa RECAJ-UFGM

ASPECTOS SOCIAIS E LEGAIS DA LEI 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO E SEUS IMPACTOS NAS RELACOES JURIDICAS
SOCIAL AND LEGAL ASPECTS OF LAW 13.467/2017 ON THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM AND ITS IMPACTS ON LEGAL RELATIONS

João Vitor Martin Correa Siqueira
Laís Araújo Fernandes da Costa
Paulo Joviniano Alvares dos Prazeres ¹

Resumo

A Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº 5.452/1943, datada de 1º de maio de 1943, dia emblemático para o trabalhador, entrou em vigor no dia 10 de novembro do mesmo ano, conforme descrito no art. 911 ao referir que esta Consolidação entrará em vigor em 10 de novembro de 1943. O conteúdo processual na legislação trabalhista tem assento inicial nos arts. 643 e seguintes, dedicando um pouco mais de duas centenas de artigos sobre o tema do processo do trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Direito do trabalho, Relações jurídicas

Abstract/Resumen/Résumé

The Consolidation of Labor Laws, Decree-Law No. 5.452/1943, dated May 1, 1943, an emblematic day for the worker, entered into force on November 10 of the same year, as described in art. 911 when referring that this Consolidation will enter into force on November 10, 1943. The procedural content in the labor legislation has an initial seat in arts. 643 et seq., dedicating a little more than two hundred articles on the theme of the work process.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Labor law, Legal relationships

¹ ORIENTADOR

1. INTRODUÇÃO.

Sobre as modificações afetas a lei 13.467/2017 nas relações de trabalho, a aplicação do direito processual comum ao processo do trabalho ganha uma nova dimensão com a vigência do Novo Código de Processo Civil (NCPC), iniciado com a Lei nº 13.105/2015 e já alterado pela Lei nº 13.467/2017, se impõe no plano legislativo com uma série de inovações.

Com o surgimento do novo CPC, para que a matéria seja enfrentada de forma adequada, certos aspectos iniciais devem ser considerados, no sentido de poder ser considerados o Processo do Trabalho conforme inserido, não apenas no Direito Processual e no exercício da prestação jurisdicional quanto a certas matérias e conflitos, mas também no sistema jurídico como um todo.

O presente estudo constitui-se do exame da autonomia do processo do trabalho que envolve aspectos controvertidos na doutrina, com reflexões na jurisprudência, objeto este de estudo total do processo do trabalho que prevê no art. 769, a aplicação subsidiária do processo civil nos casos em que a legislação trabalhista é omissa, e que fica bem evidenciado no art. 15 da nova legislação processual.

Cumprir reforçar que a CLT foi, na verdade, uma compilação de toda a legislação trabalhista vigente à época, razão pela qual contém dispositivos normativos de Direito Material e Processual ao mesmo tempo.

Com vistas a contribuir com o desenvolvimento do estudo, o objetivo geral tem como objeto analisar a questão da autonomia da vontade do empregado e a autocomposição da autonomia do processo do trabalho, especialmente em face do processo civil.

2. LEI Nº 13.467/2017: AVANÇO OU RETROCESSO

Na Justiça do Trabalho existe várias instâncias e como tal, seus processos esbarra em diversas dificuldades, existência de abarrotadas audiências, entre outros problemas mal arquitetados que não cessam os conflitos. Enquanto isso, diante de cenário de colapso, a tutela estatal sobrepondo os interesses do trabalhador, sem um mínimo de perspectivas de melhoria para o empregado.

Com isso, surgem novos meios alternativos de pensar numa possível solução, sem que o princípio do acesso à justiça reste ameaçado no âmbito da seara trabalhista. Sugere a adoção

da arbitragem e a flexibilização como forma célere e eficaz da manutenção e ampliação dos postos de emprego refletindo na indisponibilidade dos direitos do trabalhador.

Nesse caso, a Lei nº 13.467/2017, entre outras iniciativas, propõe flexibilizações normativas de direito que tornam a relação de emprego mais próxima dos fatos sociais da sociedade contemporânea, onde negociar é preciso.

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma a possibilitar a manutenção da empresa e dos empregos. Portanto, a flexibilização é o mecanismo utilizado quando os interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, porém convergentes (CASSAR, 2017, p. 32).

Para Delgado (2015, p. 68) por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou dos parâmetros próprios para a sua incidência. Trata-se da diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

É bem verdade que as medidas flexibilizatória não aumentam o emprego nem combate a informalidade. De outro lado, a flexibilização, quando adequada e correta, cria condições de melhor desempenho para o empregador, sindicatos e melhoria da relação de trabalho.

Assim, o que se trata aqui, é que a reforma trabalhista não pode servir para uma discussão pautada sobre avanço ou retrocesso do direito do trabalho, uma vez que o contexto atual impõe um debate muito mais amplo e objetivo. É fator: as relações de emprego dos dias atuais suplantaram os dispositivos da CLT de 1943.

Como ensina Fincado e Felten (2017, p. 23), se ao longo da evolução brasileira, o emprego, cada vez mais escasso, ocupou o cenário principal e atraiu para si toda a proteção estatal. O talho ao revés, restou ignorado e desprotegido. A tendência mundial, para além da flexibilização das normas empregatícias leva à proteção e regulamentação das relações de trabalho (como a reforma trabalhista propõe no tocante ao contrato intermitente).

Portanto, o que se entende nesse sentido, é que as entidades sindicais precisavam reavivar a obrigatoriedade de assistência e homologação na rescisão de empregados, destaque confiado pelo legislador constituinte de 1988. Entretanto, o sistema da unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória fizeram com os sindicatos ficassem em uma “zona de conforto”, sem concorrência em seus trabalhos, sem a necessidade de conquista do representado e sem razão para implantar melhorias.

Por isso, o modelo sindical esgotou suas possibilidades, isso implica em menos pessoas frequentando a sede do sindicato, mas para superar, alguns defensores da arbitragem ver a possibilidade de reduzir tal cenário da justiça do trabalho.

Essa alteração poderá implicar no ajuizamento de demandas para debate de quaisquer irregularidades rescisórias, uma vez que o sindicato perde a oportunidade de atuação como mediador do potencial conflito decorrente de extinção do contrato de trabalho.

A reforma trabalhista propõe nova nuances aos sindicatos, como se pode analisar a seguir.

3. REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017 alterou os arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, que tratam da contribuição sindical, especialmente no tocante à contribuição dos Trabalhadores, passando a existir que o sindicato tem a sua autorização expressa e prévia para o empregador proceda ao desconto salarial do valor relativo ao dia de trabalho destinado a contribuição sindical.

Com a reforma trabalhista a compulsoriedade historicamente questionada deixa de ser característica da contribuição sindical.

Francisco Meton Marcos de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima indagam: “se não há obrigatoriedade de filiação a sindicato, faz algum sentido a obrigatoriedade de pagamento de contribuição para a manutenção do sistema sindical”? (FINCATO, 2017, p.34).

Não seria esta obrigatoriedade uma clara violação à liberdade de associação?

Os artigos 8º, inciso IV, e 149, ambos da Constituição Federal, não fazem qualquer referência a obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical. Era a CLT que tornava

um positivo seu pagamento, violando o princípio da liberdade de associação, e Diante disto, a reforma trabalhista, em verdade, corrigir uma inconstitucionalidade.

Entende-se que incumbirá ao sindicato obter a autorização de seus representados e, para tal, há somente uma forma: realizar um bom trabalho representativo e assistencial, com isto demonstrando sua importância e firmando a compreensão de que é importante o representado ajudar na sua manutenção.

Portanto, não é nova a utilização da arbitragem na seara do direito individual do trabalho, por isso que se defende a ideia de aplicação deste instituto.

Os sindicatos como órgãos encarregados das melhorias das condições de trabalho para seus empregados costumam fazer acordos e Convenções, seria o campo muito fértil para que fosse aplicada a metragem tanto no direito coletivo do trabalho como direito individual do trabalho. Os sindicatos já estão acostumados a negociação coletiva, mas deveria, seguramente, fazer o mesmo em relação à negociação individual, ou individual homogêneo, quando poderiam usar da arbitragem de forma natural e efetiva (FERREIRA, 2016, p. 78).

Por outro lado, é bem verdade que reforma trabalhista do atual governo, começou de modo tímido com um projeto de poucos artigos, hoje consubstanciado na Lei nº 13.467/2017, prioriza a norma menos favorável ao empregado, valoriza a livre autonomia da vontade e suprime direitos trabalhistas.

O reconhecimento de complexidade com o NCPC, nova regra de ligação entre o processo do trabalho, denota-se que, no vínculo de emprego, a teor do art. 442-B da CLT, que trata do trabalhador autônomo, a regra proposta é muito óbvio, pois se o trabalhador é autônomo, não é empregado. Sua inclusão na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, de reconhecer que o autônomo não é empregado (CASSAR, 2017, p. 14).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidade legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Nessa interpretação da lei, podemos afirmar que existência de contrato de prestação de serviços com todas as formalidades legais não afasta automaticamente o liame empregatício. O que afasta o contrato de emprego é a ausência dos requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT. Quer dizer que esse direito é irrenunciável, conforme descreve abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dessa forma, quando esmiuçado os artigos da referida CLT, mesmo que o trabalhador, cuja relação de trabalho de fato preencha todos os requisitos contidos na lei, assine um contrato de prestação de serviços autônomos ou de representação comercial, essa formalidade não há de afastar a relação de emprego com o mero argumento de ‘autonomia da vontade’. Fica evidente o fato gerador, que é a subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e a não assunção dos riscos da atividade do tomador de serviço.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há muito tempo atrás nos deparamos com a presença de uma concepção autoritária do Direito do Trabalho, o que foi a lei do patrão, depois veio a lei do Estado e que no pretérito seremos a lei da Autonomia negocial coletiva.

Das três etapas, só percorremos as duas primeiras, inicialmente a lei do patrão, em seguida a Lei intervencionista estatal, na qual esta não nos libertou.

A autonomia do processo do trabalho, apesar de controvertida, é de extrema relevância, pois permite que se insira a própria jurisdição trabalhista no contexto das formas de solução dos conflitos laborais.

A destacada autonomia do processo do trabalho, entretanto, não impede a existência de problemas e críticas, as quais revelam a necessidade de aprimoramento e adequação de suas normas, bem como da forma de sua aplicação.

Não se pode dizer que, entre nós, vigora a lei da negociação coletiva. A autonomia negocial coletiva não encontra espaço para manifestar-se, ante a minuciosa rígida legislação, a partir da própria Constituição, sujeita a limitação imposta pela jurisprudência dos tribunais do trabalho.

Outrossim, o que se pode concluir deste estudo é que os desafios são muitos e as soluções também.

REFERENCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e de outras providências**; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso 29 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº. 5452/1943 – **Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRITO, Rildo A. M. de. **Mediação e arbitragem de conflitos no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, Vólia B. A reforma trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 79 Jul./ago. 2017.

CINTRA, Antonio Carlos de A. *et. al.* **Teoria geral do processo**. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

CUNHA, Piazza M.; GUERRA, Roberta F. Desemprego, flexibilização e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 137, jan./mar., 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, vl. I, 2001.

FERREIRA, Adalberto Jacob. Arbitragem no Direito individual do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 72, 2016.

FINCATO, Denise; FELTEN, Marcia C. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativo e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Magister de Direito de Trabalho**. Porto Alegre: Magister, nº 81, Nov./dez., 2017.

GARCIA, Gustavo F. B. Considerações sobre a autonomia do processo do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, nº 153, set./out., 2013.

GUILHERME, Luiz F. V. A. **Manual de arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual civil do trabalho**, 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEDUZZI, Maria C. I. Em algumas circunstâncias, deveria ser relevante a vontade do trabalhador na alteração do contrato: É adequada a atual diretriz do art. 468 da CLT de inquirir de nulidade qualquer alteração prejudicial ao empregado? **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 77 mar./abr. 2017

RAMALHO, M^a. do Rosário P. **Autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almeida, 2000.

RIBEIRO, Luiz A. P.; VILLATORE, Marcos A. C. A arrematação no novo código de processo civil e sua aplicabilidade no processo do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 78 maio./jun. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos A. autonomia da vontade em debate. Exagero intervencionista nas relações de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister, nº 78, maio/jun., 2017.

ROMITA, Arion S. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: Limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister. Nº 79 Jul./ago. 2017.

SCAVONE JR., Luiz A. **Manual de arbitragem**. 4.ed. São Paulo: RT, 2011.